

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
DI KECAMATAN BANDAR SRIBHAWONO
KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Pendidikan Dasar**

Disusun Oleh :

SUPIYATA

NIM. 500634638

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2019

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN BANDAR SRI BHAWONO KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

SUPIYATA

(supiyata570@gmail.com)

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja dan motivasi mengajar terhadap Kinerja guru sekolah dasar Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memberikan angket berupa instrumen kepada responden. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru (2) terdapat pengaruh motivasi mengajar terhadap kinerja guru (3) terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey, dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di sepuluh Sekolah dasar binaan di Kecamatan Bandar Sribhawono, Instrumen yang digunakan untuk masing-masing variabel adalah berupa kuisioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang dijawab responden. Sebelum penelitian, dilakukan uji coba instrumen untuk mengetahui validitas dan reliabilitas, maka dilakukan analisis butir.

Hasil penelitian menyimpulkan sebagai berikut : pertama, berdasarkan analisis statistik antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,876 dan koefisien determinasi (KD) = (r^2) = 0,577. Ada pengaruh yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 57,7%. Kedua, analisis statistik antara motivasi mengajar terhadap kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,604 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,600. Ada pengaruh yang kuat antara motivasi mengajar terhadap kinerja guru dan kontribusi motivasi mengajar terhadap kinerja guru sebesar 60%. Ketiga, hasil analisis statistik diperoleh koefisien korelasi ganda (r) = 0,879 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,678. Ada pengaruh yang kuat antara lingkungan kerja dan motivasi mengajar secara simultan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur. Kontribusi lingkungan kerja dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru sebesar 67,8% dan selebihnya 32,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini membuktikan bahwa terdapat hubungan dan besarnya pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Implikasi penelitian ini, lingkungan kerja harus mengupayakan kenyamanan kerja dapat lebih baik lagi. Motivasi mengajar ; guru harus lebih giat lagi dalam bekerja dan sekolah (atasan) lebih memperhatikan faktor kesejahteraan guru sehingga

guru akan mendapatkan dorongan giat bekerja. Kinerja guru; setiap guru harus mampu berprestasi dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, serta tindak lanjut di dalam kegiatan pembelajaran. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan dan khususnya untuk meningkatkan Kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Mengajar, Kinerja Guru

ABSTRACT

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND TEACHING MOTIVATION ON PERFORMANCE OF BASIC SCHOOL TEACHERS IN BANDAR SRI BHAWONO DISTRICT, EAST LAMPUNG DISTRICT

SUPIYATA

(supiyata570@gmail.com)

Graduate Studies Program Indonesia Open University

This study aims to examine the effect of the work environment and teaching motivation on the performance of elementary school teachers in Bandar Sribhawono District, East Lampung Regency. The method used in this study is to provide questionnaires in the form of instruments to respondents. The hypothesis proposed in this study is (1) there is the influence of the work environment on teacher performance (2) the influence of teaching motivation on teacher performance (3) there is the influence of the work environment and motivation to teach together on teacher performance. This research was conducted using a survey method, with a quantitative approach. The population in this study were all teachers in ten target primary schools in Bandar Sribhawono Subdistrict. The instruments used for each variable were questionnaires containing statements answered by respondents. Before the research, an instrument trial was conducted to determine the validity and reliability, then item analysis was carried out.

The results of the study concluded as follows: first, based on statistical analysis between the work environment and teacher performance, the correlation coefficient (r) = 0.876 and the coefficient of determination (KD) = (r^2) = 0.577. There is a strong influence between the work environment on teacher performance and the contribution of the work environment to teacher performance by 57.7%. Second, the statistical analysis between teaching motivation on teacher performance obtained a correlation coefficient (r) = 0.604 and a coefficient of determination (r^2) = 0.600. There is a strong influence between teaching motivation on teacher performance and the contribution of teaching motivation to teacher performance by 60%. Third, the results of the statistical analysis obtained a multiple correlation coefficient (r) = 0.879 and the coefficient of determination (r^2) = 0.678. There is a strong influence between the work environment and the motivation to teach simultaneously on the performance of elementary school teachers in Bandar Sribhawono District, East Lampung Regency. The contribution

of the work environment and teaching motivation towards teacher performance is 67.8% and the remaining 32.2% is influenced by other factors. These results prove that there is a relationship and the magnitude of the influence of the two independent variables on the dependent variable.

The implications of this study, the work environment must strive for the convenience of work can be better. Teaching motivation; the teacher must be more active in work and the school (boss) is more concerned with the welfare factor of the teacher so the teacher will get an active encouragement to work. Teacher performance; each teacher must be able to excel in planning, implementing, and evaluating, and following up in learning activities. The results of this study are expected to be useful for the world of education and in particular to improve the performance of elementary school teachers in Bandar Sribhawono District, East Lampung Regency.

Keywords: Work Environment, Teaching Motivation, Teacher Performance



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

TAPM yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur**” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 21 Desember 2018

.....nyatakan,

METERAI
TEMPEL
No. C248AFF033451619
6.000,0
6000
LAM RIBU RUPIAH
(SUPIYATA)
NIM . 500634638

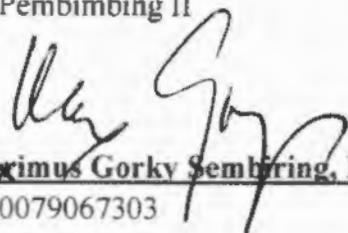
PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar
Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan
Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur.

Penyusun TAPM : Supiyata
NIM : 500634638
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Hari / Tanggal : Minggu, 10 Februari 2019

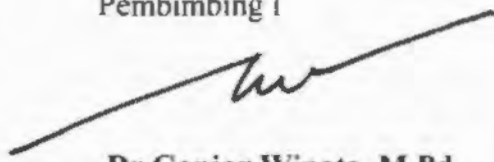
Menyetujui

Pembimbing II



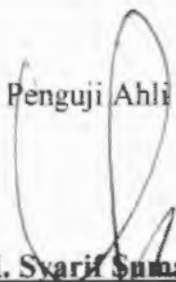
Dr. Maximus Gorky Sembiring, M.Sc
NIDN. 0079067303

Pembimbing I



Dr. Ganjar Winata, M.Pd
NIDN. 0231058502

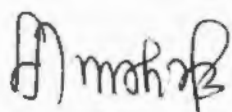
Penguji Ahli



Prof. Dr. M. Syarif Sumantri, M.Pd
NIP.19610615 198612 1 001

Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu
Program Magister Pendidikan Dasar



Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A.
NIP. 19600821 198601 2 001



Dekan FKIP

Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A.
NIP. 19690405 199403 1 002

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

PENGESAHAN

NAMA : Supiyata
NIM : 500634638
PROGRAM STUDI : MAGISTER PENDIDIKAN DASAR
JUDUL TAPM : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar
Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan
Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur.

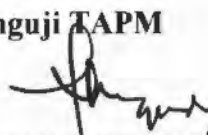
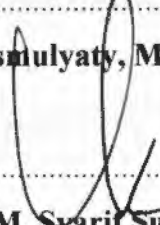
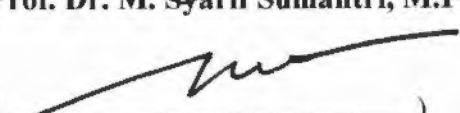
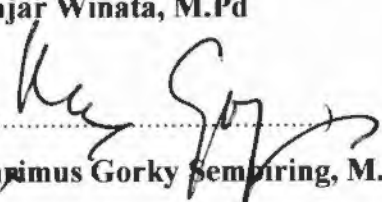
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir program Magister
Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/ tanggal : Sabtu, 09 Februari 2019

Waktu : Pukul 16.00 WIB

dan telah dinyatakan LULUS / ~~TIDAK LULUS~~

Panitia Penguji TAPM

Ketua Koisi Penguji	:	()
Nama	:	Dra. Sri Ismulyaty, M.Si
Penguji Ahli	:	()
Nama	:	Prof. Dr. M. Syarif Sumantri, M.Pd
Pembimbing I	:	()
Nama	:	Dr. Ganjar Winata, M.Pd
Pembimbing II	:	()
Nama	:	Dr. Maximus Gorky Sembiring, M.Sc.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil Alamin, segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan proposal tesis ini dapat diselesaikan. Sholawat serta salam semoga selalu tercurah kepada baginda Nabi kita yaitu Rasulullah Muhammad SAW.

Tesis yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur”** merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Dasar di Universitas Terbuka (UT) Bandar Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:


1. Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka Jakarta
2. Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)
3. Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si selaku Ketua Pusat Pengelolaan dan Penyelenggaraan Program Pascasarjana (P4s)
4. Dra. Sri Ismulyaty, M.Si, selaku Direktur UPBJJ UT Bandar Lampung
5. Dr. Ganjar Winata, M. Pd, selaku pembimbing I.
6. Dr. Marimus Gorky Sembiring, M. Sc, selaku Pembimbing II.
7. Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.Si, selaku Ketua Pascasarjana Pendidikan Keguruan.
8. Ibu Suhaila, M.Pd, selaku penanggung jawab Pasca Sarjana.

9. Bapak Sumanto Sugiyarto, S. Pd. MM, selaku pengelola pokjar Sribhawono.
10. Istriku Supiyati dan anak-anakku tercinta yang selalu menyayangi,
mendoakan dan selalu menjadi penyemangat dalam hidupku.
11. Rekan – rekan seperjuangan di program studi Magister Pendidikan Dasar
terimakasih kebersamaannya selama ini.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa proposal tesis ini masih banyak kekurangan dan perlu pengembangan lebih lanjut agar benar - benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar proposal tesis ini lebih sempurna. Akhir kata, penulis berharap semoga dengan bantuan dan dukungan yang diberikan mendapat balasan pahala disisi Allah SWT dan semoga proposal tesis ini bermanfaat.

Bandar Lampung, 04 Maret 2019

Penulis



Supiyata

NIM.500634638

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

N a m a : Supiyata

NIM : 500634638

Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Tempat Tanggal Lahir : Gunung Kidul, 01 September 1964

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Negeri Baran 2 pada tahun 1976

Lulus SMP di SMP Bhinakarya Baran tahun 1980

Lulus SPG di SPG Muhammadiyah Wonosari tahun 1983

Lulus S1 di Universitas Terbuka pada tahun 2007

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1985 s/d 2005 Guru SDN 1 Gunung Mas

**Tahun 2006 s/d 2010 Kepala Sekolah SDN 2 Gunung
Raya.**

**Tahun 2011 sampai sekarang sebagai Pengawas SD Dinas
Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Timur**

UNIVERSITAS TERBUKA

MOTTO

“ Kebahagiaan hidup bukan seberapa banyak harta yang bisa kamu kumpulkan, tapi seberapa banyak harta yang bisa kamu gunakan untuk membantu meringankan orang lain yang sangat membutuhkan “

By : Supiyata

UNIVERSITAS TERBUKA

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada :

1. Isteriku Supiyati binti Syawal dan anak-anakku harapan masa depanku, Arief Budhi Pratama, Mifta Dwi Puspitasari dan Najwa Salima Salsabilla dengan penuh kesaharan menunggu keberhasilanku.
2. Kedua orang tuaku Bapak Sotaruno (almh) dan Ibu Tumi yang telah mengukir jiwa ragaku.
3. Seluruh keluarga besarku dan orang-orang yang mendorong serta mendo'akan akan keberhasilanku.
4. Almamaterku tercinta yang selalu saya banggakan Program Pascasarjana Universitas Terbuka, yang telah mendidik saya dalam menimba ilmu agar menjadi orang yang berguna.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Lembar Pernyataan Bebas Plagiat	iv
Lembar Persetujuan	v
Lembar Pengesahan	vi
Kata Pengantar	vii
Riwayat Hidup	ix
Motto	x
Persembahan	xi
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xvi
Daftar Gambar	xviii
Daftar Lampiran	xix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Ruang Lingkup Penelitian	5
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru	8
1. Pengertian Kinerja Guru.....	8
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	12
3. Indikator-Indikator Kinerja Guru.....	15
B. Lingkungan Kerja.....	20
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	20

2. Macam-Macam Lingkungan Kerja	21
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	22
4. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja	23
C. Motivasi Mengajar	27
1. Pengertian Motivasi Mengajar	27
2. Macam-macam Motivasi Mengajar	33
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Mengajar ..	36
4. Indikator-indikator Motivasi Mengajar	37
D. Pengaruh antar Variabel secara Teoretik	40
1. Pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja guru ..	40
2. Pengaruh antara Motivasi Mengajar dengan Kinerja guru..	41
3. Pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru	42
E. Kerangka Pikir dan Konstelasi Teori	42
1. Kerangka Pikir	42
2. Konstelasi Teori	44
F. Penelitian yang Relevan	45
G. Rumusan Hipotesis	47

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian	49
B. Variabel, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional.....	49
1. Variabel Penelitian	49
2. Definisi Konseptual	49
3. Definisi Operasional.....	50

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	51
1. Populasi.....	51
2. Sampel Penelitian	52
3. Teknik Sampling	52
D. Instrumen Penelitian	55
1. Prosedur Penyusunan Instrumen	55
2. Penetapan Kisi-Kisi Instrumen	56
3. Penetapan dan Penjelasan Alternatif	59
4. Penetapan Skor	60
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	61
1. Uji Validitas	61
2. Uji Reliabilitas	65
F. Metode Pengumpulan Data	68
1. Metode Primer/metode pokok	68
2. Metode sekunder/metode bantu	68
3. Metode Analisis	69
G. Teknik Analisis Data	70
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	74
B. Hasil	74
1. Variabel Kinerja Guru (Y)	75
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	77
3. Variabel otivasi Mengajar (X_2)	78
4. Uji Prayarat Analisis Regresi	79

5. Pengujian Hipotesis Penelitian	85
C. Pembahasan	89
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	89
2. Pengaruh Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru	91
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	97
B. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA.....	99
DAFTAR JURNAL	101
LAMPIRAN :	102

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Indikator Kinerja Guru	19
Tabel 2.2 : Indikator Lingkungan Kerja	27
Tabel 2.3 : Indikator Motivasi Mengajar	39
Tabel 3.1 : Sebaran Populasi.....	51
Tabel 3.2 : Proporsi Sampel Penelitian.....	53
Tabel 3.3 : Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru (Y).....	56
Tabel 3.4 : Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja (X ₁).....	58
Tabel 3.5 : Kisi-kisi Instrumen Motivasi Mengajar (X ₂).....	59
Tabel 3.6 : Daftar Interpretasi Nilai r (validitas instrumen)	62
Tabel 3.7 : Hasil Perhitungan Validitas Kinerja Guru	63
Tabel 3.8 : Hasil Perhitungan Validitas Lingkungan Kerja (X ₁)	64
Tabel 3.9 : Hasil Perhitungan Validitas Motivasi Mengajar (X ₂)	65
Tabel 3.10 : Daftar Interpretasi Nilai r (reliabilitas instrumen)	66
Tabel 3.11 : Statistika Reliabilitas Kinerja Guru (Y)	67
Tabel 3.12 : Statistika Reliabilitas Lingkungan Kerja (X ₁)	67
Tabel 3.13 : Statistika Reliabilitas Motivasi Mengajar (X ₂)	68
Tabel 4.1 : Data Statistik Dasar Variabel Penelitian	75
Tabel 4.2 : Distribusi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)	75
Tabel 4.3 : Distribusi Skor Variabel Lingkungan Kerja (X ₁)	77
Tabel 4.4 : Distribusi Skor Variabel Motivasi Mengajar (X ₂)	78
Tabel 4.5 : Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	80
Tabel 4.6 : Analisis <i>Test of Homogeneity of Variances</i>	83

Tabel 4.7 : Uji Regresi Linier Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	84
Tabel 4.8 : Uji Regresi Linier Antara Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru	84
Tabel 4.9 : Hasil Uji Analisis Regresi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	85
Tabel 4.10 : Hasil Uji Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru	87
Tabel 4.11 : Hasil Uji Analisis Regresi Ganda Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru	88



UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Konstelasi Model Pengaruh Variabel Bebas (X_1 dan X_2) dengan Variabel Terikat. (Y)	44
Gambar 4.1 : Histogram Skor Kinerja Guru	76
Gambar 4.2 : Histogram Skor Lingkungan Kerja	77
Gambar 4.3 : Histogram Skor Motivasi Mengajar	79
Gambar 4.4 : Normal Q-Q Plot Kinerja Guru	81
Gambar 4.5 : Normal Q-Q Plot Lingkungan Kerja	81
Gambar 4.6 : Normal Q-Q Plot Motivasi Mengajar	82

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Kuesioner Variabel Y
2. Lampiran 2 : Kuesioner Variabel X1
3. Lampiran 3 : Kuesioner Variabel X2
4. Lampiran 4 : Hasil Perhitungan SPSS
5. Lampiran 5: Surat Izin Penelitian
6. Lampiran 6: Surat Keterangan Penelitian
7. Lampiran 7 : Daftar Riwayat Hidup Penulis

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menghadapi kehidupan global saat ini, juga menjadi dasar bagi perkembangan suatu bangsa. Bangsa Indonesia mempunyai dasar negara Pancasila sebagai pandangan hidupnya yang di dalamnya telah merumuskan sistem pendidikan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.

Keberhasilan pendidikan dipengaruhi oleh dedikasi guru dalam menjalankan tugas sebagai pengelola kegiatan belajar mengajar. Kinerja guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar berhubungan erat dengan lingkungan kerja dan motivasi guru dalam mengajar.

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas menyiapkan anak didik pada pendidikan formal, mulai dari pendidikan PAUD, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah supaya menjadi anak yang taqwa cerdas dan trampil dalam menghadapi masa depan. Pasal 1 ayat 4 undang – undang tersebut menyatakan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan dengan sungguh - sungguh yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan sesuai dengan bidang pekerjaannya dengan memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk: (1) meningkatkan martabat dan peran guru sebagai pendidik, (2) meningkatkan mutu

pendidikan nasional. Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan melaksanakan sistem pendidikan nasional dengan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (*UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3*). Guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional di bidang pendidikan.

Guru sangat berperan dalam melaksanakan pengajaran di sekolah harus mempunyai komitmen tinggi, sanggup menjalankan tugasnya dengan baik, serta memiliki orientasi untuk selalu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Guru sebagai pendidik dan pembimbing siswa berupaya mempersiapkan anak didik agar anak cukup memiliki ilmu pengetahuan dan ketrampilan sebagai bekal hidupnya yang bermakna pada dirinya dan dapat diterapkan pada kehidupan sehari-hari. Dalam proses belajar mengajar, guru harus mampu membangkitkan dan menumbuhkan kreatifitas, minat dan semangat belajar, serta menanamkan kecintaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi.

Keberhasilan mutu sekolah dipengaruhi oleh beberapa hal misalnya kemampuan kepala sekolah dalam memimpin sekolah dengan MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) nya, kompetensi guru, , kinerja guru, tersedianya sarana prasarana yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, dan motivasi guru dalam melaksanakan pembelajaran, serta orang tua murid yang mendukung terselenggaranya proses pendidikan di sekolah.

Gambaran umum tentang rendahnya kinerja guru diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang datang dari dalam diri guru itu sendiri yang disebut sebagai faktor intern misalnya motivasi mengajar yang rendah karena guru kurang bertanggung jawab akan bidang tugasnya, kurangnya kepercayaan diri yang mengakibatkan kemandirian guru tersebut rendah, dan rendahnya dorongan guru untuk berprestasi, serta pengembangan diri guru yang belum optimal. Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kecerdasan emosional guru dan disiplin kerja.

Faktor yang datang dari luar yang disebut sebagai faktor ekstern yang mempengaruhi kinerja guru antara lain lingkungan kerja yang kurang kondusif, latar belakang pendidikan, pemberian kompensasi, budaya kerja, gaya kepemimpinan, kelengkapan sarana prasarana, perangkat pembelajaran yang memadai juga dapat mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan beberapa masalah yang muncul di atas untuk melihat permasalahan yang terjadi pada Sekolah Dasar di Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur, penulis melakukan prasurvei yang dilaksanakan pada tanggal 13 November 2017.

Berdasarkan hasil prasurvei yang penulis lakukan untuk memperoleh data tentang lingkungan kerja, motivasi dan kinerja guru diperoleh informasi sebagai berikut.

Diketahui bahwa ada beberapa guru yang di dalam perencanaan mengajarnya belum melakukan pemetaan materi pelajaran, belum menetapkan sendiri KKM siswa, pembuatan prota dan promes belum mengacu pada kalender

kependidikan, RPP yang dibuat hasil copy paste, tidak membuat silabus. Pelaksanakan pembelajaran kurang memanfaatkan media pembelajaran, kurang variatifnya penggunaan metode pembelajaran, malas membuat LKS, evaluasi mengajarnya jarang dianalisis, serta kurang dilaksanakannya program remedial dan pengayaan.

Dalam hal lingkungan kerja masih banyak sekolah yang kebersihan lingkungan, penerangan kelas, tingkat keamanan yang terpenuhi. Sedang dalam hal motivasi mengajar guru, berdasarkan penjelasan kepala sekolah bahwa guru-guru tingkat motivasinya perlu ditingkatkan lagi karena baru 70% guru yang memiliki tingkat motivasi mengajarnya tinggi.

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didiknya. Guru merupakan kunci yang menentukan keberhasilan peserta didik. Kinerja guru perlu mendapat perhatian khusus melalui peningkatan kesejahteraan hidupnya. Kinerja guru juga sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi dan lingkungan kerja, antara lain :

1. Kurangnya persiapan mengajar, asal masuk kelas, memberi tugas mencatat lalu ditinggal pergi.
2. Tidak melakukan pemetaan materi dan tidak memiliki silabus.
3. Penyusunan KKM yang tidak memperhatikan kriteria pembuatan KKM.
4. Pembuatan prota dan promes tidak menggunakan kalender pendidikan dengan baik.
5. RPP (Rencana Proses Pembelajaran) hasil buatan orang lain.
6. Kurangnya penggunaan media pembelajaran, malas membuat LKS.
7. Penggunaan metode mengajar yang kurang bervariasi.

8. Evaluasi pembelajaran yang tidak di analisa hasil belajarnya.
9. Ruang kelas dimana guru mengajar kurang menarik, warna dinding yang kusam, kursi yang rusak akan mengganggu pembelajaran.
10. Kurangnya buku-buku referensi guru yang mengakibatkan kurangnya wawasan terhadap materi pembelajaran.
11. Jarangnya guru melakukan program remedial dan pengayaan.
12. Guru masuk ke dalam kelas sering terlambat dan keluar kelas lebih cepat dari jadwal jam mengajar yang telah ditentukan.

Melemahnya kinerja guru dapat dilihat dari data hasil pengawasan sekolah tahun 2016/2017. Data laporan hasil kegiatan kepengawasan sekolah tahun pelajaran 2016/2017 pada tingkat Sekolah Dasar di Kecamatan Bandar Sribhawono dapat diketahui: (1) 87% guru belum menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi, (2) 80% guru belum menerapkan kegiatan pembelajaran yang efektif, (3) 86% guru belum memperbaiki kinerja mengajar melalui Penelitian Tindakan Kelas (PTK), dan (4) 64% guru belum membuat perangkat pembelajaran secara lengkap. (Data Kepengawasan Sekolah 2016/2017).

Melihat kondisi tersebut penulis tertarik untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur.

B. Ruang Lingkup Penelitian

Identifikasi masalah diatas ternyata permasalahan yang ada pengaruhnya dengan penelitian sangatlah luas. Maka perlu dibatasi ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti. Pembatasan ruang lingkup permasalahan ini penting agar

penelitian terfokus pada masalah-masalah pokok. Adapun masalah pokok yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur.

Variabel terikat yang diukur adalah kinerja guru. Dalam ruang lingkup penelitian ada lima hal yang dapat di tuangkan yaitu :

- 1) Sifat penelitian, penelitian ini bersifat kuantitatif.
- 2) Subjek penelitian adalah guru-guru Sekolah Dasar Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur.
- 3) Objek penelitiannya, kinerja guru, motivasi mengajar, dan lingkungan kerja.
- 4) Tempat penelitian di 10 sekolah dasar negeri dan swasta di Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur.

C. Rumusan Masalah

Masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bandar Sribhawono?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bandar Sribhawono?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bandar Sribhawono ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah :

1. Ingin mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bandar Sribhawono .
2. Ingin mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bandar Sribhawono.
3. Ingin mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bandar Sribhawono.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan.
2. Bagi guru, lingkungan kerja dan motivasi mengajar dalam upaya meningkatkan kinerjanya, untuk menunjukkan prestasinya, sehingga dapat dijadikan jalan meraih jabatan yang lebih tinggi.
3. Bagi siswa, kinerja guru dapat ditimbulkan dari semangat bekerja yang optimal sehingga berpengaruh pada pelaksanaan tugas mengajarnya yang tercermin dari hasil belajar siswa.
4. Bagi peneliti, secara teoritis penelitian ini berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan bidang pendidikan khususnya tentang lingkungan kerja yang kondusif yang mempengaruhi guru termotivasi dalam mengajarnya demi memajukan sekolah sehingga menimbulkan kinerja guru yang lebih baik.
5. Bagi peneliti lain, untuk dapat melaksanakan penelitian lanjutan pada objek yang berbeda.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Setiap individu berbeda dalam menilai kondisi pekerjaan yang dihadapi. Ada guru yang sudah tinggi prestasi kerjanya dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, tetapi pada saat yang bersamaan ada guru yang rendah prestasi kerjanya dan belum tentu merasa puas terhadap kondisi pekerjaan yang sama.

Bila diaplikasikan dalam aktivitas pada lembaga pendidikan, maka pernyataan kinerja yang dimaksud adalah:

(1) prestasi kerja pada penyelenggara lembaga pendidikan dalam melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan lulusan atau *output* yang semakin meningkat kualitasnya; (2) mampu memperlihatkan /mempertunjukkan kepada masyarakat (dalam hal ini peserta didik) berupa pelayanan yang baik; (3) biaya yang harus dikeluarkan masyarakat untuk “menitipkan” anaknya sebagai peserta didik dalam memenuhi kebutuhan belajarnya tidak memberatkan dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat; (4) dalam melaksanakan tugasnya para pengelola lembaga pendidikan seperti kepala madrasah, guru dan tenaga kependidikannya semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntutan zaman (Supardi:2015: 46).

Kinerja merupakan suatu kondisi yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kondisi ini disebabkan oleh perbedaan tolok ukurnya pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dirasakannya dan sebaliknya.

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi guru dalam melakukan kegiatannya. Penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku guru. Menurut Mangkunegara (2001: 67) menyatakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Manusia hadir di suatu lingkungan, berinteraksi, menjalani hidup dalam melakukan kegiatan. Mempermudah hidup serta untuk mengelola alam manusia menciptakan teknologi, membuat mesin dan peralatan. Lingkungan hidup manusia yang berhubungan dengan kegiatannya disebut sebagai lingkungan psikososial, yang mempunyai dua elemen yaitu pekerjaan dan budaya.

Kinerja akan sangat tergantung pada tiga pertimbangan sebagaimana dikemukakan oleh Surachman (2002: 207) sebagai berikut: a) kesempatan, di mana pegawai dapat memberikan saran-saran, seperti bagaimana memperbaiki metode-metode kerja; b) alat-alat yang ada untuk bekerja sama antara kepala sekolah dengan guru guna memecahkan persoalan dari badan alat lembaga yang bersangkutan; dan c) prosedur untuk mempertahankan berbagai keberatan guru.

Kinerja berkaitan dengan hasil otentik positif terhadap pekerjaannya karena ada kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang diberikan atas pekerjaan yang dilakukan yang tercermin dari kedisiplinan, tingkat kehadiran tinggi serta prestasi kerja yang lebih baik. Guru akan merasa produktif bila dapat

menyelesaikan tugasnya dengan baik dan dihargai oleh pimpinan maupun teman-teman sekerjanya. Sebaliknya guru merasa tidak produktif jika sering terjadi kekacauan ditempat kerjanya atau tidak sukses mengerjakan tugasnya. Seseorang akan merasa produktif dalam bekerja karena apa yang dilakukan bermakna untuk menambah persahabatan, bertambah kawan, dapat mengamalkan ilmunya, ibadah dan mencari uang serta mendapatkan jabatan dan meningkatkan prestasinya. Kinerja guru muncul tatkala melihat peserta didiknya mendapat nilai rata-ratanya tinggi yang berarti guru telah berhasil mengajarkan ilmunya kepada peserta didiknya. Guru semakin produktif apabila ada peserta didik yang dalam hidupnya melampaui kesuksesan dirinya.

Menurut Sardiman (2005: 125) guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang hanya melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Pentingnya peranan guru dalam pencapaian tujuan pendidikan juga dikemukakan oleh Ahmadi (2003: 13) yang menyatakan bahwa "Betapapun baik dan lengkapnya kurikulum, metode, media, sumber, sarana dan prasarana, namun keberhasilan pendidikan terletak pada kinerja guru". Menurut Usman (2005: 7) : "Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat optimal"

Hasibuan (2013: 87) menyatakan bahwa:

Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities or status of some object, person, or thing. (Penilaian adalah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda). Lebih lanjut dikemukakan bahwa *Employee appraising is the sysematic evaluation of a worker's job performance and potential for develoopment.* (Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh guru dan ditunjukkan untuk pengembangan).

Juhri AM (2013: 105) menyatakan bahwa secara umum kinerja mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), yang berkaitan dengan sikap mental produktif, antara lain menyangkut sikap: spirit, motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional, dan berjiwa kejuangan. Selanjutnya Juhri AM mengemukakan bahwa kinerja adalah bagaimana meningkatkan hasil atau menghasilkan barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien.

Kinerja sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Sementara Whitmore (1978: 20) masih dalam Juhri AM mengungkapkan bahwa : "*Productivity is a measure of the use of the resources of an organization and usually expressed in ratio the output obtained by the used resources to the amount of the resources employee*".

Whitmore memandang kinerja sebagai suatu ukuran atau penggunaan sumber daya organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Pengertian kinerja mengandung dua dimensi, yaitu efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja secara maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan

kualitas, kuantitas dan waktu. Efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Simamora, Henry (2000: 12), terdapat beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, diantaranya disiplin kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah. Disiplin kerja sering terabaikan di kalangan guru, hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: kedatangan ke sekolah terlambat, tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya, dan lain-lain. Bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab terhadap peserta didik dalam meningkatkan prestasi peserta didik. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya, guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran, terorganisasikannya sarana dan prasarana, peserta didik, media, alat dan sumber belajar

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu sebagai berikut :

Pertama adalah pekerjaan secara mental menantang (*mentally Challenging work*), artinya apakah pekerjaan yang dilakukan guru saat ini ada tantangannya atau tidak sama sekali. Pekerjaan yang dirasa tidak menantang akan menimbulkan

kan rasa bosan dalam diri guru, sebaliknya pekerjaan yang tantangannya terlalu berarti justru akan menimbulkan rasa frustrasi dan perasaan gagal. Oleh karena ini pekerjaan yang diberikan kepada guru hendaknya memiliki tantangan yang proporsional.

Kedua masalah *reward* yang sesuai (*equitable reward*), yang dimaksud *reward* misalnya, gaji, komisi, bonus dan juga kebijakan promosi. Umumnya guru menginginkan gaji dan sistem promosi yang adil dan fair, yang dimaksud adil dan fair misalnya kesesuaian gaji dengan tuntutan pekerjaan, *skill* atau ketrampilan, latar belakang pendidikan dan sebagainya.

Ketiga adalah kondisi kerja yang mendukung (*Supportive working condition*), yang termasuk kedalam kerja misalnya temperatur, cahaya, atau penerangan, meja kursi, tingkat kebisingan dan lain-lain, banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa guru lebih menyukai kondisi pekerjaan yang tidak berbahaya atau merepotkan. Misalnya penerangan yang terlalu gelap, suhu udara yang panas, tempat duduk yang kurang nyaman. Umumnya guru akan senang bekerja dengan fasilitas yang bersih, nyaman, dan dengan alat-alat yang memadai. Hal-hal demikian akan memberi kontribusi berarti dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Keempat rekan kerja yang mendukung (*supportive colleagues*) baik itu sesama guru atau atasannya, tidak semua orang yang bekerja hanya untuk mencari uang, tetapi ada juga orang bekerja dengan tujuan memenuhi kebutuhan interaksi sosial (*need of affiliation*). Tidak heran kalau mempunyai rekan kerja yang ramah dan kooperatif dapat meningkatkan kepuasan kerja, bahkan ada guru yang gajinya

kecil namun tetap bertahan pada pekerjaan karena ia sangat senang dengan rekan-rekan kerjanya. Hal demikian berlaku juga dengan atasan. Guru yang memiliki atasan yang penuh perhatian dan sportif dapat meningkatkan kinerja guru.

Kelima adalah kepala sekolah harus bisa menempatkan gurunya sesuai dengan keahlian yang dimiliki guru tersebut.

Penilaian kinerja berguna untuk institusi serta harus bermanfaat bagi guru. Menurut Hasibuan (2013: 89) menyatakan bahwa tujuan dan kegunaan penilaian kinerja sebagai berikut :

- (a) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- (b) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana guru bisa sukses dalam pekerjaannya.
- (c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam proses belajar mengajar.
- (d) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- (e) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya.
- (f) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja guru sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- (g) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinat*)

supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

- (h) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan dan kelemahan-kelemahan masa lampau dan meningkatkan kompetensi guru selanjutnya.
- (i) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program pelatihan.
- (j) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan guru. sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

3. Indikator-Indikator Kinerja Guru

Dasar penilaian adalah uraian pekerjaan dari setiap individu guru karena dalam uraian pekerjaan inilah ditetapkan tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh setiap guru. Penilai menilai pelaksanaan uraian pekerjaan itu apa baik atau buruk, apa selesai/tidak, dan apa dikerjakan secara efektif/tidak. Tolok ukur yang akan dipergunakan untuk mengukur prestasi kerja guru adalah standar. Sebuah standar dianggap sebagai pengukur yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, sebuah model untuk diperbandingkan, suatu alat untuk membandingkan antara satu hal dengan hal lain. Secara umum standar berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian. Secara garis besar standar dibedakan atas dua : (1) *tangible standard*. (2) *intangible standard*.

Tangible standard yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya. Standar ini dibagi atas : (a) Standar dalam bentuk fisik yang terbagi atas: standar kuantitas, standar kualitas, dan standar waktu. Misalnya kilogram,

meter, baik buruk, jam, hari, dan bulan. (b) Standar dalam bentuk uang yang terbagi atas standar biaya, standar penghasilan, dan standar investasi.

Intangible standard adalah sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standarnya. Misalnya, standar perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi guru terhadap sekolah. Melalui penentuan standar untuk berbagai keperluan maka timbullah apa yang disebut "*standarisasi*" yakni penentuan dan penggunaan berbagai ukuran, tipe, dan gaya tertentu berdasarkan suatu komposisi standar.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. *Prestasi kerja* merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja guru bersangkutan. *Kerja* adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. *Semangat kerja* adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. *Kinerja* adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pekerjaannya yang lebih baik. Menjabarkan tentang indikator kinerja guru, ada baiknya kita bisa

melihat beberapa kriteria yang sebaiknya dimiliki seorang guru antara lain sebagai berikut:

- a) *Kesetiaan*, kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan guru menjaga profesinya di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- b) *Prestasi kerja*, hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan gurudilihat peningkatan prestasi siswanya.
- c) *Kejujuran*, dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
- d) *Kedisiplinan*, mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan kode etik guru.
- e) *Kreativitas*, mengembangkan kreativitasnya dalam memilih dan mengembangkan metode dan media pembelajaran,
- f) *Kerja sama*, bekerja sama dengan guru lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasilnya semakin baik.
- g) *Kepemimpinan*, berpengaruh, mempunyai kepribadian kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- h) *Kepribadian*, sikap prilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, bersikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- i) *Prakarsa*, kemampuan berpikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

- j). *Kecakapan*, dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan didalam situasi manajemen.
- k). *Tanggung jawab*, mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Indikator kinerja guru menurut Hamzah B. Uno (2013: 93) adalah :

1. Kualitas kerja,
2. Kecepatan/ketepatan kerja,
3. Inisiatif dalam kerja,
4. Kemampuan kerja, dan
5. Komunikasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah perbandingan antara hasil yang dicapai oleh guru dalam bekerja (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) yang berkaitan dengan sikap mental : spirit, motivasi, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan profesional.

Tabel 2.1. Indikator Kinerja Guru

Dimensi	Indikator
1. Kualitas Kerja	1.1. Merencanakan program pengajaran dengan tepat. 1.2. Melakukan penilaian hasil belajar. 1.3. Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajar. 1.4. Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran.
2. Kecepatan/Ketepatan Kerja	1.1. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran. 1.2. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa. 1.3. Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik.
3. Inisiatif dalam Kerja	1.1. Menggunakan media dalam pembelajaran. 1.2. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran. 1.3. Menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik. 1.4. Menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah.
4. Kemampuan Kerja	1.1. Mampu dalam memimpin kelas. 1.2. Mampu mengelola interaksi belajar mengajar. 1.3. Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa. 1.4. Menguasai landasan pendidikan.
5. Komunikasi Kerja	1.1. Melaksanakan layanan bimbingan belajar. 1.2. Mengomunikasikan hal-hal yang baru dalam pembelajaran.

B.Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangatlah penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak sekolah-sekolah yang kurang memperhatikan hal tersebut. “Yang disebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para guru dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan proses pembelajaran.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Guru akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugasnya jika guru menyenangi lingkungan kerja. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama guru dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat guru bekerja.

Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa:”Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain”.

Sedarmayanti (2011:2) mendefinisikan bahwa :“Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta

pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Nuraini (2013: 97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar guru dan dapat mempengaruhi tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner*, penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Isyandi, (2004: 134). Menurut Simanjuntak, (2003: 39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Mardiana, (2005: 78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

2. Macam-Macam Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat seseorang untuk dapat melakukan kegiatan di dalam pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, pantang menyerah, senang akan pekerjaannya sehingga dapat tergambar dari kinerja kerja yang dapat diukur. Berdasarkan jenisnya lingkungan kerja dibedakan menjadi :

- 1) Lingkungan kerja fisik, yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi guru. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan kerja umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
- 2). Lingkungan kerja non fisik, yang dimaksud dengan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Mengingat lingkungan kerja juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja guru, di bawah ini ada beberapa faktor yang turut mempengaruhi lingkungan kerja tersebut yaitu menurut Nitisemito (2011: 183), faktor-faktor lingkungan kerja meliputi aspek-aspek lingkungan kerja yang memberi dampak positif pada guru adalah :

- 1) Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk, dan rindang.
- 2) Tempat kerja yang memberikan rasa aman.
- 3) Tersedianya alat-alat kerja yang memadai.
- 4) Tersedianya ruang kerja yang mencukupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan.
- 5) Tempat kerja yang mempunyai penerangan yang cukup.

4. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memberi dampak yang positif bagi siapa saja yang bekerja di suatu tempat karena menyangkut masalah suasana yang diciptakan sehingga timbul rasa aman, nyaman, dan tentram sehingga meningkatkan kinerja guru. Menurut Sedarmayanti (2008: 23), terdapat beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut :

1) Pewarnaan

Pewarnaan harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja. Warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada di sekitarnya. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan penataan dekorasi. Hal ini perlu dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri. Warna ruang kantor yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja. Warna sejuk adalah biru dan hijau, warna pastel adalah biru muda dan kuning muda, warna hangat adalah kuning dan merah, sedangkan warna netral adalah abu-abu kecoklatan dan coklat.

2). Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.

3). Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja seseorang. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4). Penerangan

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

5). Musik

Musik yang mengalun akan menambah semangat kerja seseorang karena menimbulkan suasana yang gembira dan tidak membosankan.

6). Pewangi Ruangan

Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, dan bau-bauan yang terjadi secara terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air conditioner*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau tidak sedap yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7). Temperatur

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

8). Kebisingan

Kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan dalam bekerja. Suara bising sangat berpengaruh pada emosi guru dan sebagai sumber stress.

9). Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

10). Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan pewarnaan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, dan perlengkapan untuk kerja.

11). Keamanan.

Tempat kerja tetap harus diperhatikan adanya keamanan. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keadaannya. Salah satu usaha untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Lingkungan kerja dalam suatu institusi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak berhubungan langsung dengan proses pembelajaran di sekolah namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para guru yang melaksanakan proses pembelajaran tersebut, guru juga berharap mempunyai lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang memadai dan kondusif dapat memberikan semangat kerja/motivasi mengajar yang pada akhirnya dapat pula meningkatkan kinerja guru.

Beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para guru yang dapat mempengaruhi keberhasilan guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Tabel 2.2. Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi	Indikator
1. Lingkungan Kerja Fisik	1.1. Ruang kerja 1.2. Tersedianya meja dan kursi 1.3. Alat-alat kerja 1.4. Warna ruang kerja 1.5. Kebersihan 1.6. Pertukaran udara 1.7. Penerangan 1.8. Bau-bauan 1.9. Temperatur ruangan 1.10. Kebisingan 1.11. Kelembaban 1.12. Dekorasi
2. Lingkungan Kerja Non Fisik	2.1. Hubungan dengan atasan 2.2. Hubungan dengan sejawat 3.3. Keamanan

C. Motivasi Mengajar

1. Pengertian Motivasi Mengajar

Istilah motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan Malayu S.P Hasibuan,

(2013: 141). Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Teori motivasi merupakan konsep yang bersifat memberikan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tindakannya. Motivasi seseorang ada dua yaitu *intern* dan *ekstern*. Herpen *et.al.* (2002: 34) hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi seseorang berupa *intrinsik* dan *ekstrinsik*. Sedangkan Kinman dan Russel (2001: 149) menyatakan bahwa motivasi *intrinsik* dan *ekstrinsik* sesuatu yang sama-sama mempengaruhi tugas seseorang. Kombinasi intensif *intrinsik* dan *ekstrinsik* merupakan kesepakatan yang ditetapkan dan berhubungan dengan psikologi seseorang.

Menurut Hamzah B. Uno (2013: 66), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada

dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Nglim Purwanto (2006: 72) motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 2). Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- 3). Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reinforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok di atas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

Teori-teori motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2013: 152) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1). Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika

kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:

a) Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b) Teori Maslow.

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang.

Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

(1). Kebutuhan fisiologis.

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

(2). Kebutuhan keselamatan dan keamanan.

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

(3). Kebutuhan sosial.

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok guru dan masyarakat lingkungan.

(4). Kebutuhan akan penghargaan.

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari guru dan masyarakat lingkungannya.

(5). Aktualisasi diri.

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

c). Teori Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- (1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.

- (2) Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

d). Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi guru harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk

memotivasi guru dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

e). Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa guru mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh guru karena didorong oleh: (1) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat. (2) Harapan keberhasilannya (3) Nilai insentif yang melekat pada tujuan.

1) Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

a) Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

- (1) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
- (2) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
- (3) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b) Teori Keadilan.

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

c) Teori Pengukuhan.

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

2. Macam-macam Motivasi Mengajar

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2013: 150), yaitu:

- 1) Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja. Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu

diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu . Ngalm Purwanto,(2006: 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2013: 146) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja guru.
- 2) Meningkatkan Kinerja kerja guru.
- 3) Mempertahankan kestabilan guru perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi guru.
- 5) Mengefektifkan pengadaan guru.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi guru.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan guru.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab guru terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Mengajar

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Menurut Wahjosumidjo (2011: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2006: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1). Jenis dan sifat pekerjaan
- 2). Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3). Organisasi tempat orang bekerja
- 4). Situasi lingkungan kerja
- 5). Gaji

Hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

- 1). Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
- 2). Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.
- 3). Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
- 4). Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

4. Indikator-indikator Motivasi Mengajar

Bahwa dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti:

- 1) Kemampuan bekerja
- 2) Semangat kerja
- 3) Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok
- 4) Prestasi dan Kinerja kerja

Hamzah B.Uno (2013: 112) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
 - a) Kerja keras
 - b) Tanggung jawab
 - c) Pencapaian tujuan
 - d) Menyatu dengan tugas

2) Prestasi yang dicapainya, meliputi:

- a) Dorongan untuk sukses
- b) Umpan balik
- c) Unggul

3) Pengembangan diri, meliputi:

- a) Peningkatan keterampilan
- b) Dorongan untuk maju

4) Kemandirian dalam bertindak, meliputi:

- a) Mandiri dalam bekerja
- b) Suka pada tantangan

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit, motivasi kerja tampak melalui:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
- b. Prestasi yang dicapainya
- c. Pengembangan diri, serta
- d. Kemandirian dalam bertindak

Motivasi mengajar merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja guru. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja guru tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi mengajar adalah

tenaga penggerak yang menimbulkan upaya untuk melakukan sesuatu yaitu mengajar.

Uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi mengajar guru adalah penggerak dari dalam hati untuk mentransformasikan pengetahuan dan keahlian berfikir yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam kegiatan belajar anak didik untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan, pembinaan pribadi, sikap mental dan akhlak anak didik yang dapat membawa perubahan tingkah laku maupun pertumbuhan sebagai pribadi.

Tabel 2.3. Indikator Motivasi Mengajar

Dimensi	Indikator
1. Tanggung jawab	1.1. Kerja keras 1.2. Tanggung jawab 1.3. Pencapaian tujuan 1.4. Menyatukan tugas
2. Prestasi	2.1. Dorongan untuk sukses 2.2. Umpan balik 2.3. Unggul.
3. Pengembangan Diri	3.1. Peningkatan ketrampilan 3.2. Dorongan untuk maju.
4. Kemandirian	4.1. Mandiri dalam bekerja 4.2. Suka pada tantangan.

D. Pengaruh antar Variabel secara Teoretik

1. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru

Pada umumnya manusia dalam hidupnya secara ideal mencari kebahagiaan baik lahir maupun batin. Kebahagiaan merupakan salah satu indikator hasil kinerja, oleh sebab itu manusia akan berusaha untuk mencapai kinerja yang tinggi tersebut. Demikian pula pada guru, karena gurupun adalah manusia.

Kinerja guru yang tinggi dapat dicapai dalam suasana lingkungan kerja yang kondusif. Pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan yang mempengaruhi produktivitas guru. Kinerja kerja guru sangat erat kaitannya dengan hal-hal yang menyenangkan, seperti guru dapat mengembangkan karier, mendapatkan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai sehingga mendapat imbalan. Bentuk imbalan yang akan diterima diantaranya berupa penghargaan atau hadiah, seperti kesempatan untuk belajar pada tingkatan yang lebih tinggi, mendapatkan promosi jabatan dan naik pangkat atau golongan yang selanjutnya akan berpengaruh pada gaji maupun kesejahteraan yang akan diterima.

Kesempatan guru untuk berprestasi dan mengembangkan karier ini banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini ada yang berorientasi pada tempat tugas, ada pula yang berorientasi pada hubungan yang baik. Lingkungan kerja yang berorientasi pada tempat tugas akan memberikan kesempatan pada guru-guru yang rajin menjalankan tugasnya dan akan memberikan imbalan dengan jabatan seperti dipercaya sebagai wali kelas, ada juga yang dipercaya sebagai staf kurikulum, staf kesiswaan, staf hubungan masyarakat maupun staf sarana dan prasarana.

Lingkungan kerja yang berorientasi pada hubungan, akan menjalin hubungan baik dengan guru-guru, dengan memotivasi untuk berprestasi, memberikan bantuan untuk menyelesaikan tugas atau mengurangi beban yang sedang dialami guru dan berusaha keras untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersahabat. Guru-guru terlibat dalam pengambilan keputusan dan berpartisipasi aktif untuk bersama-sama memajukan sekolah sehingga guru merasa senang karena dihargai, sehingga timbul kinerja kerja pada guru semakin tinggi.

2. Pengaruh antara motivasi mengajar terhadap Kinerja guru

Motivasi mengajar biasanya telah diberikan kepada guru oleh pimpinan sekolah baik secara langsung maupun tidak langsung, selain sebagai pendorong gairah kerja juga untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini terbukti dari sebagian guru menjadi produktif dalam kerjanya setelah mendapatkan motivasi mengajar. Namun demikian masih banyak guru yang tetap kurang produktif walaupun sudah mendapatkan motivasi mengajar. Faktor penyebab terhambatnya kinerja guru di sekolah antara lain kurangnya kesadaran guru akan disiplin kejadian kemauan kerja untuk memperbaiki prestasi kerjanya walaupun sudah mendapatkan motivasi langsung maupun tidak langsung. Motivasi mengajar dan kinerja guru pada setiap sekolah amat tergantung kepada motivasi unsur manajemen dalam segala tingkat hierarki sekolah yang berperan di dalamnya. Perlu mendapatkan sorotan adalah bentuk kepemimpinan yang dianut sekolah yang bersangkutan.

3. Pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja dan motivasi mengajar seorang tenaga pengajar dan pendidik sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yang dapat dicapai dalam pekerjaannya. Perilaku seorang guru dapat berubah karena perubahan yang dialaminya secara pribadi. Jalannya perubahan tersebut dapat cepat atau lambat, tergantung kepada sifat individu yang bersangkutan. Lingkungan kerja dan motivasi individu akan berbeda dengan motivasi kelompok. Perubahan dalam kelompok berjalan lebih lambat dari pada perubahan yang terjadi pada individu. Perubahan tersebut memerlukan kekuatan penyebab yang cukup besar untuk bisa terlaksana dan berlangsung terhadap anggota-anggota kelompok dalam kadar kontribusi yang cukup tinggi. Motivasi kelompok dapat diperoleh dengan jalan mencari harga rata-rata atau harga dominant dari faktor-faktor motivasinya. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru pada tingkat sekolah institusi tampaknya amat tergantung kepada motivasi unsur manajemen dalam segala tingkat hierarki institusi yang berperan di dalamnya. Oleh karena itu, yang perlu mendapatkan sorotan adalah bentuk kepemimpinan yang dianut sekolah yang bersangkutan. Apakah pemimpinannya bersifat otoriter ataukah bersifat demokratis. Lingkungan kerja yang kondusif yang diiringi motivasi mengajar yang maksimal akan dapat mempengaruhi kinerja guru.

E. Kerangka Pikir dan Konstelasi Teori

1. Kerangka Pikir

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Penerangan dan pencahayaan yang cukup, tingkat kebersihan dan kenyamanan di tempat bekerja, kelengkapan fasilitas peralatan yang mampu menun-

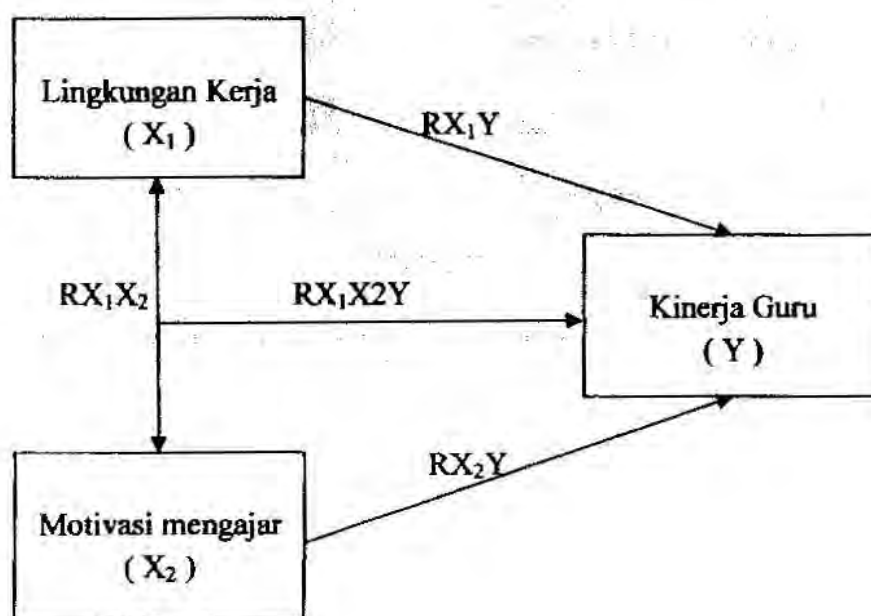
persoalan-persoalan yang timbul dan memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang mempunyai tanggung jawab besar.

2. Konstelasi Teori

Konstelasi penelitian terkait erat variabel penelitian. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Variabel bebas adalah lingkungan kerja (X_1) dan motivasi mengajar (X_2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru (Y). Berdasarkan permasalahan di atas, maka konstelasi model masalah mengenai pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada bagan di bawah ini :

Keterangan : X_1 : Lingkungan Kerja
 X_2 : Motivasi Mengajar
 Y : Kinerja Guru

Gambar 1 : Konstelasi Model Pengaruh Variabel Bebas (X_1 dan X_2) dengan Variabel Terikat. (Y)



3. Judul Penelitian : ***"Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru SD Negeri Se Kecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung"*** Oleh : Rohela Yanes (2013)

Penelitian ini mengasumsikan bahwa: setiap guru menerapkan supervisi kepala sekolah dan melaksanakan kerja dengan motivasi berprestasi, setiap pemimpin memberi motivasi berprestasi dan sebagai penegak disiplin kepada bawahannya serta terdapat peluang untuk menerapkan supervisi kepala sekolah serta meningkatkan motivasi berprestasi, dan kinerja bagi semua guru di lingkungan sekolah dalam melaksanakan pekerjaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui: hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar negeri se kecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung, hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru sekolah dasar negeri se kecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey, yaitu penelitian yang bertujuan memberikan gambaran fenomena yang diamati dengan lebih mendetail, misalnya disertai data numerik, karakteristik dan pola hubungan antar variabel, hal tersebut sesuai dengan pendapat Sugiyono (2009: 115). Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan prosedur penelitian deskriptif inferensial dengan membedakan variabel terikat ke dalam variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi. Variabel bebasnya adalah supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.

4. Judul Penelitian : “ ***Aplikasi Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar***” oleh : Dr. Ganjar Winata, S.Pd, M.Pd.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti ditemukan permasalahan di lapangan, yakni guru cenderung lari dari tanggung jawab pekerjaannya seperti tidak melibatkan diri dalam bekerja, tidak ada antusiasnya dalam bekerja, sering menolak pekerjaan, kebijakan dan nilai-nilai sekolah, tidak betah di sekolah dan cenderung beralih pekerjaan lain. Jika hal ini terus menerus terjadi maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Penempatan tenaga-tenaga pengajar di sekolah yang sering tidak tepat sasaran dan sering tidak sesuai dengan keahliannya juga menimbulkan dilema baru yaitu penumpukan pegawai yang tidak siap pakai, yang membuat manajemen di sekolah mengadakan pelatihan kembali untuk materi ajar yang baru juga membuat guru belajar kembali untuk menyesuaikan diri dengan materi ajar yang akan diajarkan kepada siswa.

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian dengan hipotesis. Peneliti melaksanakan kegiatan penelitian terhadap fakta-fakta yang terjadi saat ini dari suatu populasi guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara. Penelitian ini menyajikan sampai sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru.

F. Rumusan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir seperti yang telah diuraikan diatas maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar.
2. Terdapat pengaruh motivasi mengajar terhadap kinerja guru Sekolah Dasar.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar.

Hipotesis statistika yang akan diuji adalah :

1. Hipotesa I : $H_0: \rho_{y1} = 0$

$H_1: \rho_{y1} > 0$

2. Hipotesa II : $H_0: \rho_{y2} = 0$

$H_1: \rho_{y2} > 0$

3. Hipotesa III : $H_0: \rho_{y.12} = 0$

$H_1: \rho_{y.12} > 0$

Keterangan :

ρ_{y1} : koefisien pengaruh antara : X_1 dengan Y

ρ_{y2} : koefisien pengaruh antara : X_2 dengan Y

$\rho_{y.12}$: koefisien pengaruh bersama-sama antara : X_1 dan X_2 dengan Y .

Uji hipotesis ini menggunakan rumus regresi sederhana dan regresi ganda.

Uji regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja kerja (Y) dan mengetahui pengaruh motivasi mengajar (X_2) terhadap kinerja kerja (Y). Sedangkan uji regresi ganda untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi mengajar (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y).

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis dan rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey.

B. Variabel, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel bebas terdiri dari lingkungan kerja (X_1) dan motivasi mengajar (X_2) serta variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

2. Definisi Konseptual

a. Lingkungan Kerja Guru(X_1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para guru baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi diri guru dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

b. Motivasi Mengajar (X_2)

Motivasi mengajar guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan indikator dari variabel motivasi mengajar guru akan tampak melalui : 1) tanggung jawab dalam melakukan kerja, 2) prestasi yang dicapainya, 3) pengembangan diri, serta

4) kemandirian dalam bertindak, Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi mengajar guru.

c. Kinerja Guru(Y)

Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Tugas-tugas rutin sebagai seorang guru adalah mengadakan perencanaan, pelaksanaan dan pengadministrasian atas tugas-tugas pembelajaran yang dilaksanakan.

3. Definisi Operaional

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan yang merupakan skor total yang diungkap menggunakan kuisioner memuat aspek fisik (ruang kerja, tersedianya meja dan kursi, alat-alat kerja, warna ruang kerja, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, bau-bauan, temperatur ruangan, kebisingan, kelembaban, dan dekorasi) dan aspek non fisik (hubungan dengan atasan, hubungan dengan sejawat, dan keamanan).

b. Motivasi mengajar (X_2)

Motivasi mengajar adalah daya dorong atau daya gerak yang dilakukan oleh seorang guru untuk membangkitkan dan mengarahkan perilaku siswa pada suatu perbuatan atau pekerjaan tertentu yang merupakan skor total yang diungkap menggunakan kuisioner memuat aspek tanggung jawab dalam melaukan kerja, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak.

c. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah hasil otentik positif seorang guru terhadap pekerjaannya karena adanya kesesuaian antara harapan dengan imbalan yang diberikan atas

pekerjaan yang dilakukan yang merupakan skor total yang diungkap menggunakan kuisioner memuat aspek kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah seluruh guru-guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur yang berjumlah 132 orang berasal dari 10 sekolahan yang berada di Kecamatan Bandar Sribhawono, kemudian diundi diambil secara random masing-masing SDN 1 Bandar Agung, SDN 2 Bandar Agung, SDN 4 Bandar Agung, SDN 2 Sribhawono, SDN 3 Sribhawono, SDN Waringinjaya, SDN 2 Sripendowo, SDN 3 Sripendowo, SDN 1 Sadar Sriwijaya dan SD Muhammadiyah Srimenanti.

Tabel 3.1 : Sebaran Populasi

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	SDN 1 Bandar Agung	9	10	19
2	SDN 2 Bandar Agung	7	8	15
3	SDN 4 Bandar Agung	5	8	13
4	SDN 2 Sribhawono	6	8	14
5	SDN 3 Sribhawono	5	6	11
6	SDN Waringinjaya	6	7	13
7	SDN 2 Sripendowo	5	6	11
8	SDN 3 Sripendowo	7	6	13
9	SDN 1 Sadar Sriwijaya	5	7	12
10	SDM Srimenanti	4	7	11
	Total	59	73	132

Sumber : hasil pengumpulan data sekolah pada tanggal 13 September 2017

2. Sampel Penelitian

Penelitian ini populasinya homogen artinya profesinya sama yaitu guru, maka penelitian ini adalah penelitian sampel. Menentukan besarnya sampel menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel

1 = Konstanta

e^2 = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir.

Data populasi di atas dapat ditentukan jumlah sampel penelitian sebagai berikut.

Diketahui:

$$N = 132$$

$$1 = \text{konstanta}$$

$$e^2 = 5\%$$

Maka jumlah sampelnya adalah :

$$n = \frac{132}{1 + 132 (0,05)^2} = \frac{132}{1 + 0,34} = \frac{132}{1,34} = 98$$

Jadi jumlah keseluruhan sampel adalah 98 orang.

3. Teknik Sampling

Sesuai dengan sifat dan karakteristik dari populasi, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik gugus

bertahap (*Multi Stage Random Sampling Tecnique*). Perhitungannya menggunakan rumus proporsi random sampling dengan cara diundi.

$$n_x = \frac{n}{N} \times N_y$$

Keterangan:

n_x = jumlah sampel di setiap sekolah

n = jumlah seluruh sampel

N = jumlah populasi

N_y = jumlah populasi tiap sekolah

Tabel 3.2 : Proporsi sampel penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Polpulasi	$n_x = \frac{n}{N} \times N_y$	Pembulatan
1	SDN 1 Bandar Agung	19	14,11	14
2	SDN 2 Bandar Agung	15	11,13	11
3	SDN 4 Bandar Agung	13	9,65	10
4	SDN 2 Sribhawono	14	10,39	10
5	SDN 3 Sribhawono	11	8,16	8
6	SDN Waringinjaya	13	9,65	10
7	SDN 2 Sripendowo	11	8,16	8
8	SDN 3 Sripendowo	13	9,65	10
9	SDN 1 Sadar Sriwijaya	12	8,91	9
10	SDM Srimenanti	11	8,16	8
	Total	132		98

Sumber : hasil pengumpulan data sekolah pada tanggal 13 September 2016/2017

Cara mencari target jumlah sampel untuk tiap sekolah ;

$$n_x = \frac{n}{N} \times N_y$$

$$1. n_1 = \frac{n}{N} \times N_1$$

$$n_1 = \frac{98}{132} \times 19 = 14,11 \text{ dibulatkan } 14.$$

Jadi jumlah sampel untuk SDN 1 Bandar Agung adalah 14 orang.

$$2. n_2 = \frac{n}{N} \times N_2$$

$$n_2 = \frac{98}{132} \times 15 = 11,13 \text{ dibulatkan } 11.$$

Jadi jumlah sampel untuk SDN 2 Bandar Agung adalah 11 orang.

$$3. n_3 = \frac{n}{N} \times N_3$$

$$n_3 = \frac{98}{132} \times 13 = 9,65 \text{ dibulatkan } 10.$$

Jadi jumlah sampel untuk SDN 4 Bandar Agung adalah 10 orang.

$$4. n_4 = \frac{n}{N} \times N_4$$

$$n_4 = \frac{98}{132} \times 14 = 10,39 \text{ dibulatkan } 10.$$

Jadi jumlah sampel untuk SDN 2 Sribhawono adalah 10 orang.

$$5. n_5 = \frac{n}{N} \times N_5$$

$$n_5 = \frac{98}{132} \times 11 = 8,16 \text{ dibulatkan } 8.$$

Jadi jumlah sampel untuk SDN 3 Sribhawono adalah 8 orang.

$$6. n_6 = \frac{n}{N} \times N_6$$

$$n_6 = \frac{98}{132} \times 13 = 9,65 \text{ dibulatkan } 10.$$

Jadi jumlah sampel untuk SDN Waringinjaya adalah 10 orang.

$$7. n_7 = \frac{n}{N} \times N_7$$

$$n_7 = \frac{98}{132} \times 15 = 11,13 \text{ dibulatkan } 11.$$

Jadi jumlah sampel untuk SDN 2 Sripendowo adalah 11 orang.

$$8. n_8 = \frac{n}{N} \times N_8$$

$$n_8 = \frac{98}{132} \times 13 = 9,65 \text{ dibulatkan } 10.$$

Jadi jumlah sampel untuk SDN 3 Sripendowo adalah 10 orang .

$$9. n_9 = \frac{n}{N} \times N_9$$

$$n_9 = \frac{98}{132} \times 12 = 8,91 \text{ dibulatkan } 9.$$

Jadi jumlah sampel untuk SDN 1 Sadar Sriwijaya adalah 9 orang.

$$10. n_{10} = \frac{n}{N} \times N_{10}$$

$$n_{10} = \frac{98}{132} \times 11 = 8,16 \text{ dibulatkan } 8.$$

Jadi jumlah sampel untuk SD Muhammadiyah adalah 8 orang.

D. Instrumen Penelitian

I. Prosedur Penyusunan Instrumen

Langkah-langkah atau prosedur penyusunan instrumen yang dilaksanakan sebagai berikut :

- 1). Melakukan penelusuran terhadap teori pendukung variabel untuk menentukan indikator yang akan diukur.

- 2). Menetapkan indikator dan aspek-aspek yang terdapat dalam teori pendukung.
- 3). Menyusun definisi operasional berdasarkan indikator dan aspek-aspek yang ditemukan.
- 4). Menyusun kisi-kisi instrumen.
- 5). Menyusun item-item pernyataan atau pertanyaan.

2. Penetapan Kisi-Kisi Instrumen

Sebagai panduan untuk menyusun item-item pernyataan maka perlu menyusun kisi-kisi sebagaimana dituangkan pada tabel di bawah ini.

1). Kisi-Kisi Kinerja Guru (Y)

Tabel 3.3 : Kisi-kisi instrumen Kinerja Guru (Y)

Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1. Kualitas Kerja	1.1. Merencanakan program pengajaran dengan tepat.	1	1
	1.2. Melakukan penilaian hasil belajar.	2	1
	1.3. Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajar.	3	1
	1.4. Melakukan penelitian dalam pembelajaran.	4	1

2. Kecepatan/ Ketepatan Kerja	1.1. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran.	5	1
	1.2. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa.	6	1
	1.3. Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik.	7, 8, 9	3
3. Inisiatif dalam Kerja	1.1. Menggunakan media dalam pembelajaran.	10	1
	1.2. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran.	11	1
	1.3. Menyelenggarakan administrasi kelas dengan baik.	12,13,14, 15,16,17	6
4. Kemampuan Kerja	1.1. Mampu dalam memimpin kelas.	18	1
	1.2. Mampu mengelola interaksi belajar mengajar.	19,20	2
	1.3. Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa.	21,22,23,24	4
	1.4. Menguasai landasan pendidikan.	25	1
5. Komunikasi	1.1. Melaksanakan layanan bimbingan belajar.	26	1
	1.2. Mengomunikasikan hal-hal yang baru dalam pembelajaran.	27,28	2
Total			28

2). Kisi-Kisi Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 3.4 : Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Kerja(X_1)

Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1. Lingkungan Kerja Fisik	1.1. Ruang kerja	1	1
	1.2. Tersedianya meja dan kursi	2	1
	1.3. Alat-alat kerja	3	1
	1.4. Warna ruang kerja	4	1
	1.5. Kebersihan	5	1
	1.6. Pertukaran udara	6,7,8	3
	1.7. Penerangan	9	1
	1.8. Bau-bauan	10,11	2
	1.9. Temperatur ruangan	12,13	2
	1.10. Kebisingan	14	1
	1.11. Kelembaban	15,16	2
	1.12. Dekorasi	17	1
2. Lingkungan Kerja Non Fisik	2.1. Hubungan dengan atasan	18, 19	2
	2.2. Hubungan dengan sejawat	20, 21, 22	3
	2.3. Keamanan.	23	1
Total			23

3). Kisi-Kisi Motivasi Mengajar (X_2)

Tabel 3.5 : Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Mengajar (X_2)

Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1. Tanggung jawab	1.5. Kerja keras	1, 2	2
	1.6. Tanggung jawab	3,	1
	1.7. Pencapaian tujuan	4,5	2
	1.8. Menyatudengan tugas	6,7	2
2. Prestasi	2.1. Dorongan untuk sukses	8,9, 10	3
	2.2. Umpan balik	11, 12	2
	2.3. Unggul	13, 14	2
3. Pengembangan Diri	3.1. Peningkatan ketrampilan	15, 16	2
	3.2. Dorongan untuk maju.	17, 18	2
4. Kemandirian	4.1. Mandiri dalam bekerja	19	1
	4.2. Suka pada tantangan.	20,	1
Total			20

3. Penetapan dan Penjelasan Alternatif

Berdasarkan kisi-kisi instrumen yang dibuat maka setiap item pernyataan peneliti tetapkan alternatif jawaban mengikuti skala likert dengan 5 pilihan jawaban. Karena variabel yang diukur adalah unsur tentang perilaku, maka alternatif jawaban menggunakan pilihan dengan istilah : selalu, sering, kadang-kadang, pernah, dan tidak pernah.

Untuk memberikan gambaran tetang makna setiap alternatif jawaban, maka perlu diberi penjelasan sebagai berikut:

- 1). A = selalu, maksudnya adalah setiap responden ada kesempatan untuk melakukan sesuatu (variabel) mutlak dia lakukan. Kelompok responden ini diberi nilai 100.
- 2). B = sering, maksudnya adalah setiap responden ada kesempatan untuk melakukan sesuatu ada sebagian kecil yang tidak dikerjakan. Kelompok ini diberi nilai 75.
- 3). C = kadang-kadang, maksudnya adalah setiap responden ada kesempatan untuk melakukan sesuatu kadang-kadang sempurna kadang – kadang tidak. Kelompok responden ini diberi nilai 50.
- 4). D = pernah, maksudnya adalah setiap responden ada kesempatan untuk melakukan sesuatu hanya sebagian kecil yang dilakukan. Kelompok responden ini diberi nilai 25.
- 5). E = tidak pernah, maksudnya adalah setiap responden ada kesempatan untuk melakukan sesuatu mutlak tidak pernah dilaksanakan. Untuk kelompok responden ini diberi nilai 0.

4. Penetapan Skor

Berdasarkan penetapan alternatif dan penjelasan di atas dalam kaitannya untuk keperluan analisis data, maka perlu ditetapkan besarnya skor tiap alternatif jawaban untuk item-item yang bersifat positif maka penetapan skornya adalah :

- 1). Alternatif A = selalu dengan nilai 100 diberi skor 5.
- 2). Alternatif B = sering dengan nilai 75 diberi skor 4.
- 3). Alternatif C = kadang-kadang dengan nilai 50 diberi skor 3.
- 4). Alternatif D = pernah dengan nilai 25 diberi skor 2.
- 5). Alternatif E = tidak pernah dengan nilai 0 diberi skor 1.

Sedangkan untuk pemberian skor item negatif diberikan berbanding terbalik sebagai berikut :

- 1). Alternatif A = selalu dengan nilai 100 diberi skor 1.
- 2). Alternatif B = sering dengan nilai 75 diberi skor 2.
- 3). Alternatif C = kadang-kadang dengan nilai 50 diberi skor 3.
- 4). Alternatif D = pernah dengan nilai 25 diberi skor 4.
- 5). Alternatif E = tidak pernah dengan nilai 0 diberi skor 5.

Total score : 1). Instrumen Kinerja Guru $28 \times 5 = 140$

2). Instrumen Lingkungan Kerja $23 \times 5 = 115$

3). Instrumen Motivasi Kerja $20 \times 5 = 100$

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Validitas yang diukur adalah validitas internal *consistency* dengan menggunakan rumus *product moment*. Perhitungan, dibandingkan dengan tabel *r product moment*. Bilamana *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel*, maka butir kuesioner tersebut dapat dinyatakan valid. Adapun analisis validitas, berdasarkan perhitungan, setelah diolah dan dianalisis dengan SPSS lalu disajikan secara lengkap. Berdasarkan perhitungan tersebut, dari butir pertanyaan mungkin terdapat butir yang dinyatakan tidak valid maka nomor butir itu tidak boleh dipakai lagi. Dengan demikian, banyak butir dinyatakan valid dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Rumus *Pearson Products Moment* :

$$r = \frac{n(\sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{[n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2][n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

$\sum X_1$ = jumlah skor item

$\sum X_2$ = jumlah skor total item

n = jumlah responden

Setelah nilai korelasi (r_{hitung}) diperoleh, kemudian nilai r_{hitung} dibandingkan dengan nilai r_{tabel} kaidah keputusannya adalah sebagai berikut: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian dinyatakan tidak valid dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Adapun dalam pengolahan, pengujian, maupun analisis data untuk membuktikan tingkat kevalidan alat ukur atau instrumen dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22. Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

Tabel 3.6
Daftar Interpretasi Nilai r (validitas instrumen)

No	Besarnya Nilai r	Interpretasi
1	Antara 0,800 – 1,000	Sangat tinggi
2	Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
3	Antara 0,400 – 0,599	Cukup tinggi
4	Antara 0,200 – 0,399	Rendah
5	Antara 0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber: (Arikunto, 2006)

a. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada kinerja guru dapat dilihat dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Besar r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 30$ sebesar 0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Kinerja Guru (Y) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.7
Hasil Perhitungan Validitas Kinerja Guru

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,647	0,444	valid	15	0,608	0,444	valid
2	0,492	0,444	valid	16	0,550	0,444	valid
3	0,449	0,444	valid	17	0,482	0,444	valid
4	0,491	0,444	valid	18	0,473	0,444	valid
5	0,451	0,444	valid	19	0,493	0,444	valid
6	0,221	0,444	Tidak valid	20	0,462	0,444	valid
7	0,512	0,444	valid	21	0,464	0,444	valid
8	0,510	0,444	valid	22	0,455	0,444	valid
9	0,538	0,444	valid	23	0,508	0,444	valid
10	0,480	0,444	valid	24	0,502	0,444	valid
11	0,482	0,444	valid	25	0,477	0,444	valid
12	0,600	0,444	valid	26	0,531	0,444	valid
13	0,461	0,444	valid	27	0,473	0,444	valid
14	0,502	0,444	valid	28	0,494	0,444	valid

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.7 dari 28 butir pernyataan yang diajukan terdapat 1 butir soal yang tidak valid, yaitu nomor 6, sehingga hanya 27 butir soal yang dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

b. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada Lingkungan Kerja dapat dilihat dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada taraf

signifikansi $\alpha = 0,05$ maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Besar r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 30$ sebesar 0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Lingkungan Kerja (X_1) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.8
Hasil Perhitungan Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,511	0,444	valid	13	0,483	0,444	valid
2	0,018	0,444	Tidak valid	14	0,515	0,444	valid
3	0,469	0,444	valid	15	0,452	0,444	valid
4	0,467	0,444	valid	16	0,506	0,444	valid
5	0,542	0,444	valid	17	0,466	0,444	valid
6	0,448	0,444	valid	18	0,459	0,444	valid
7	0,484	0,444	valid	19	0,640	0,444	valid
8	0,524	0,444	valid	20	0,531	0,444	valid
9	0,451	0,444	valid	21	0,534	0,444	valid
10	0,530	0,444	valid	22	0,538	0,444	valid
11	0,518	0,444	valid	23	0,511	0,444	valid
12	0,234	0,444	Tidak valid				

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.8 dari 23 butir pernyataan yang diajukan terdapat 2 butir soal yang tidak valid, yaitu nomor 2 dan nomor 12, sehingga hanya 21 butir soal yang dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

c. Hasil Uji Validitas Motivasi Mengajar

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada Motivasi Mengajar dapat dilihat dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Besar r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 30$ sebesar

0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Motivasi Mengajar (X_2) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.9
Hasil Perhitungan Validitas Motivasi Mengajar (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,229	0,444	Tidak valid	11	0,486	0,444	valid
2	0,107	0,444	Tidak valid	12	0,482	0,444	valid
3	0,445	0,444	valid	13	0,474	0,444	valid
4	0,499	0,444	valid	14	0,534	0,444	valid
5	0,453	0,444	valid	15	0,504	0,444	valid
6	0,254	0,444	Tidak valid	16	0,448	0,444	valid
7	0,511	0,444	valid	17	0,505	0,444	valid
8	0,509	0,444	valid	18	0,505	0,444	valid
9	0,458	0,444	valid	19	0,466	0,444	valid
10	0,508	0,444	valid	20	0,449	0,444	valid

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.9 dari 20 butir pernyataan yang diajukan terdapat 3 butir soal yang tidak valid, yaitu nomor 1, nomor 2 dan nomor 6, sehingga hanya 17 butir soal yang dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

2. Uji reliabilitas

Perhitungan reliabilitas instrument ini disajikan secara lengkap sebagai-mana reliabilitas instrumen pada umumnya yaitu dengan cara menghitung reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Koefisien reliabilitas instrumen yang andal adalah berarti bahwa instrumen ini memiliki reliabilitas yang cukup baik. Reabilitas adalah keajegan pengukuran. Reabilitas adalah hal yang dapat dipercaya.

$$r = \frac{[k]}{(k-1)\sigma_i^2} [1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2}]$$

Keterangan :

r = koefisien reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_i^2 = total varians

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dari harga reliabilitas yang diperoleh, hasilnya dikonsultasikan dengan r_{tabel} rata-rata signifikansi 5% atau internal kepercayaan 95%. Jika harga perhitungan lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen dikatakan reliabel. Reliabilitas instrumen hasil uji coba kemudian diinterpretasikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 3.10
Daftar Interpretasi Nilai r (reliabilitas instrumen)

No	Besarnya Nilai r	Interpretasi
1	Antara 0,800 – 1,000	Sangat tinggi
2	Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
3	Antara 0,400 – 0,599	Cukup tinggi
4	Antara 0,200 – 0,399	Rendah
5	Antara 0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber: (Arikunto, 2006)

a. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk Kinerja Guru (Y) dilakukan pada 28 butir pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 22*. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh

koefisien reliabilitas instrumen Kinerja Guru (Y) sebesar 0,983. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari Kinerja Guru (Y) sangat tinggi.

Tabel 3.11 Statistika Reliabilitas Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.983	28

b. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk Lingkungan Kerja (X_1) dilakukan pada 23 butir pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 22*. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh koefisien reliabilitas instrumen Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,871. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari Lingkungan Kerja (X_1) sangat tinggi.

Tabel 3.12 Statistika Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	23

c. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Mengajar

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk Motivasi Mengajar (X_2) dilakukan pada 20 butir pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 22*. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh koefisien reliabilitas instrumen Motivasi Mengajar (X_2) sebesar 0,801. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari Motivasi Mengajar (X_2) sangat tinggi.

Tabel 3.13 Statistika Reliabilitas Motivasi Mengajar (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	20

F. Metode Pengumpulan Data**1. Metode Primer/metode pokok**

Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru. Pengumpulan data lingkungan kerja dan motivasi mengajar dengan angket yang berupa pertanyaan berkaitan dengan indikator yang terdiri dari pertanyaan - pertanyaan. Dalam angket atau kuesioner setiap item diberi alternatif-alternatif jawaban dengan bobot yang bervariasi, yaitu diberi bobot angka 1 sampai dengan 5.

2. Metode sekunder/metode bantu

- 1). Observasi dan interview, untuk mengungkap data tentang profil sekolah, tentang lingkungan kerja guru, keamanan, ketertiban, kebersihan, keindahan, kerindangan, sejarah berdirinya sekolah, visi sekolah, misi sekolah, keadaan guru, keadaan murid, keadaan guru, sarana prasarana pembelajaran, struktur organisasi sekolah, dan denah sekolah.
- 2). Interview untuk memberikan penjelasan pada responden dalam penyusunan instrumen/ alat pengumpul data.

3. Metode Analisis

Metode analisis digunakan setelah data terkumpul maka kegiatan selanjutnya adalah analisis data. Setelah data dianalisis dengan menggunakan rumus tertentu, maka perlu persyaratan uji yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data mengikuti sebaran baku normal atau tidak. Normalitas data hanya dikenakan terhadap variabel terikat (Y). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Liliefors*. Untuk pengujian ini digunakan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

b. Uji Hipotesis

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut. Hipotesis statistika yang akan diuji adalah :

1. Hipotesa I : $H_0: \rho_{y1} = 0$
 $H_1: \rho_{y1} > 0$
2. Hipotesa II : $H_0: \rho_{y2} = 0$
 $H_1: \rho_{y2} > 0$
3. Hipotesa III : $H_0: \rho_{y.12} = 0$
 $H_1: \rho_{y.12} > 0$

Keterangan :

ρ_{y1} : Koefisien pengaruh antara : X_1 terhadap Y

$\rho_{y.12}$: koefisien pengaruh bersama-sama antara : X_1 dan X_2 terhadap Y

Uji hipotesis ini menggunakan rumus regresi sederhana dan regresi ganda.

Uji regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap

kinerja guru (Y) dan mengetahui pengaruh motivasi mengajar (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Sedang uji regresi ganda untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi mengajar (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Analisis kuantitatif yang terdiri dari :

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi (b). Adapun modelnya sebagai berikut. Jika model berupa populasi menggunakan rumus $Y = \alpha + \beta X$, dan jika model sampel menggunakan rumus $\hat{Y} = a + b X$, dimana Y variabel terikat, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan X adalah variabel bebas. Untuk mendapatkan koefisien regresi itu dipergunakan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{\sum XY - n \bar{X} \bar{Y}}{\sum X^2 - n \bar{X}^2}$$

$$a = \bar{Y} - b \bar{X}$$

Uji Signifikansi Regresi Sederhana

Pengujian dilakukan dengan menggunakan t test, dengan rumus :

$$T = \frac{b}{S_b}$$

(Jika $b = 0$ berarti variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, jika $b \neq 0$ berarti variabel X berpengaruh terhadap variabel Y).

Dimana : S_b adalah *standart error of the regression coeffiecient* dapat dicari dengan rumus :

$$S_b = S_{Y/X} \sqrt{\frac{1}{\sum X^2 - (\sum X)^2}}$$

$S_{Y/X}$ merupakan standart error of estimated, dengan rumus :

$$S_{Y/X} = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}{n - 2}}$$

$$df = n - 2$$

Kriteria Uji :

Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Pengujian menggunakan cara alternatif dengan melihat nilai probabilitas t hitung menurut olahan komputer (SPSS) pas ($= 0.05$), hipotesa kerja dinyatakan ditolak bila $p < 0.10$ dan diterima bila $p > 0.10$. analisis regresi sederhana diatas berguna untuk menjelaskan pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tidak memperhatikan nilai-nilai variabel bebas lainnya. Mengingat dalam fenomena sosial variabel terikat umumnya selalu dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas, maka dengan memperoleh penjelasan yang lebih

bermakna digunakan teknik analisis.

b. Analisis Regresi Ganda

Analisis ini berusaha melihat besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien regresi (b), pertama digunakan persamaan garis regresi, selanjutnya koefisien regresi masing-masing variabel bebas dicari melalui rumus :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Guru

X₁ = Variabel Lingkungan Kerja

X₂ = Variabel Motivasi Mengajar

b₁, b₂ = Koefisien regresi

Perhitungan koefisien regresi diperoleh melalui pengolahan komputer dengan program SPSS.

Disamping seluruh teknik analisis diatas, hal yang perlu pula untuk diperhatikan adalah koefisien Determinan (r^2 atau R^2) yang menerangkan secara eksplisit tentang kuatnya hubungan. Secara khusus Supranto mengungkapkan sebagai "nilai" untuk mengukur besarnya kontribusi X terhadap Y" variasi selebihnya disebabkan oleh faktor lain yang juga memiliki kontribusi yang mempengaruhi variabel dependent (Y) dan sudah termasuk di dalamnya kesalahan pengganggu (*disturbance error*).

Uji Signifikansi Regresi Ganda

Pengujian dilakukan dengan menggunakan t test, yang rumusnya telah dijelaskan sebelumnya pada uji signifikansi regresi sederhana. Pengujian dilakukan pada ($= 0.05$), selanjutnya pengujian menggunakan cara alternatif yang melihat nilai probabilitas t hitung dari hasil olahan komputer. Bila $P < 0.05$ berarti hipotesa kerja ditolak dan bila $P > 0.05$ berarti hipotesa kerja diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Mendeskripsikan data hasil penelitian merupakan langkah yang tidak bisa dipisahkan dengan kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahap pembahasan dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian. Penelitian dilaksanakan pada 10 Sekolah Dasar di Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur. Sebanyak 98 orang guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur yang diambil sebagai sampel telah mengisi angket yang diajukan. Sebelum pengisian angket dilaksanakan oleh guru, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengisian angket dimaksud.

B. Hasil

Peneliti menjelaskan bahwa data yang bisa diungkap dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y), Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Mengajar (X_2). Kemudian dari seluruh data yang diperoleh, masing-masing akan dicari skor tertinggi dan terendah, rata-rata, simpangan baku dan variannya. Gambaran menyeluruh mengenai statistik dasar dari data variabel penelitian disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Data Statistik Dasar Variabel Penelitian

Komponen	Variabel		
	Y	X ₁	X ₂
N	98	98	98
Skor terendah	66	51	39
Skor tertinggi	97	88	73
Skor rata-rata	82,08	63,07	48,27
Median	83	64	48
Modus	84	65	48
Simpangan baku	5,41	6,31	4,34
Varians	29,29	39,82	18,9

Keterangan:

n = Jumlah responden

Y = Kinerja Guru

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Motivasi Mengajar

1. Variabel Kinerja Guru (Y)

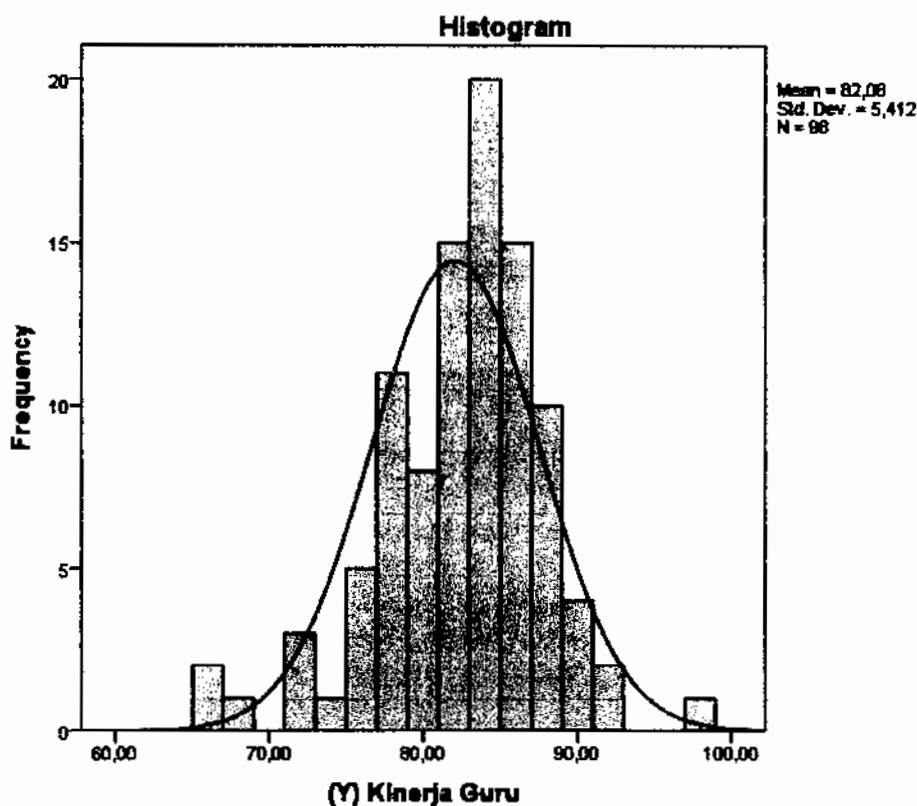
Hasil data yang diperoleh di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Kinerja Guru (Y) mempunyai nilai rata-rata 82,08; simpangan baku 5,41; median 83 dan modus 84; dengan skor maksimum 97 dan skor minimum 66. Distribusi frekuensi skor variabel Kinerja Guru (Y) tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Distribusi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	66 – 72	6	6,1
2	Rendah	73 – 79	19	19,4
3	Sedang	80 – 86	56	57,1
4	Tinggi	87 – 93	16	16,3
5	Sangat Tinggi	94 – 100	1	1,1
Jumlah			98	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor Kinerja Guru yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



Gambar 4.1 Histogram Skor Kinerja Guru

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.2 dan histogram pada Gambar 4.1 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 6,1% atau sebanyak 6 orang guru memiliki persepsi tentang Kinerja Guru sangat rendah, sebanyak 19,4% atau sebanyak 19 orang guru memiliki persepsi tentang Kinerja Guru yang rendah, sebanyak 57,1% atau sebanyak 56 orang guru memiliki persepsi tentang Kinerja Guru yang sedang, sebanyak 16,3% atau sebanyak 16 orang guru memiliki persepsi tentang Kinerja Guru yang tinggi dan sebanyak 1,1% atau sebanyak 1 orang guru memiliki persepsi tentang Kinerja Guru yang sangat tinggi.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

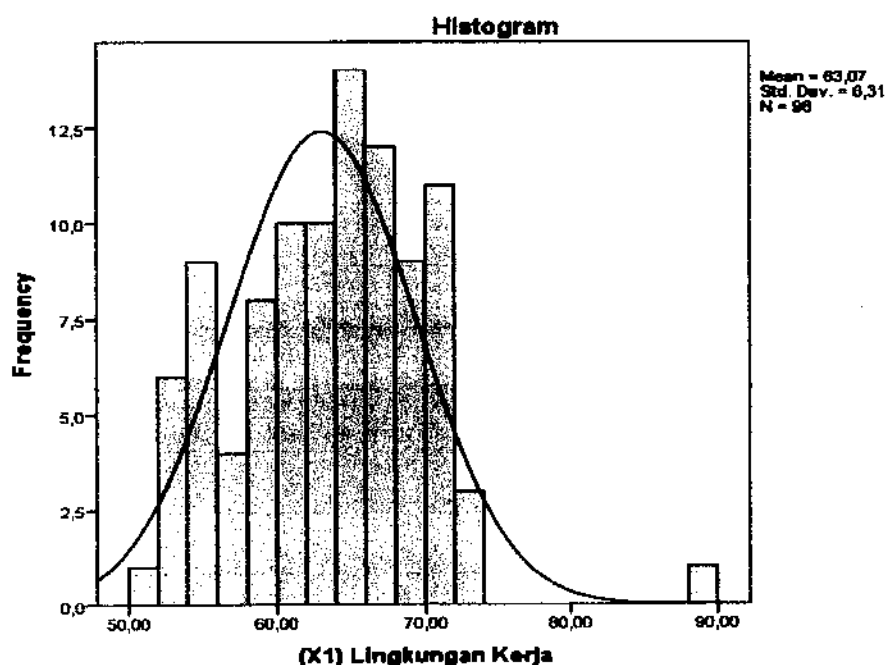
Hasil data yang diperoleh di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai nilai rata-rata 63,07; simpangan baku 6,31; median 64 dan modus 65; dengan skor maksimum 88 dan skor minimum 51. Distribusi frekuensi skor variabel Lingkungan Kerja (X_1) tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Distribusi Skor Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	51 – 58	24	24,5
2	Rendah	59 – 66	45	45,9
3	Sedang	67 – 74	28	28,5
4	Tinggi	75 – 82	0	0
5	Sangat Tinggi	83 – 90	1	1,1
Jumlah			98	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor Lingkungan Kerja yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



Gambar 4.2 Histogram Skor Lingkungan Kerja

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.3 dan histogram pada Gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 24,5% atau sebanyak 24 orang guru memiliki persepsi tentang Lingkungan Kerja sangat rendah, sebanyak 45,9% atau sebanyak 45 orang guru memiliki persepsi tentang Lingkungan Kerja yang rendah, sebanyak 28,5% atau sebanyak 28 orang guru memiliki persepsi tentang Lingkungan Kerja yang sedang, sebanyak 0% atau tidak ada guru yang memiliki persepsi tentang Lingkungan Kerja tinggi dan sebanyak 1,1% atau sebanyak 1 orang guru memiliki persepsi tentang Lingkungan Kerja yang sangat tinggi.

3. Variabel Motivasi Mengajar (X_2)

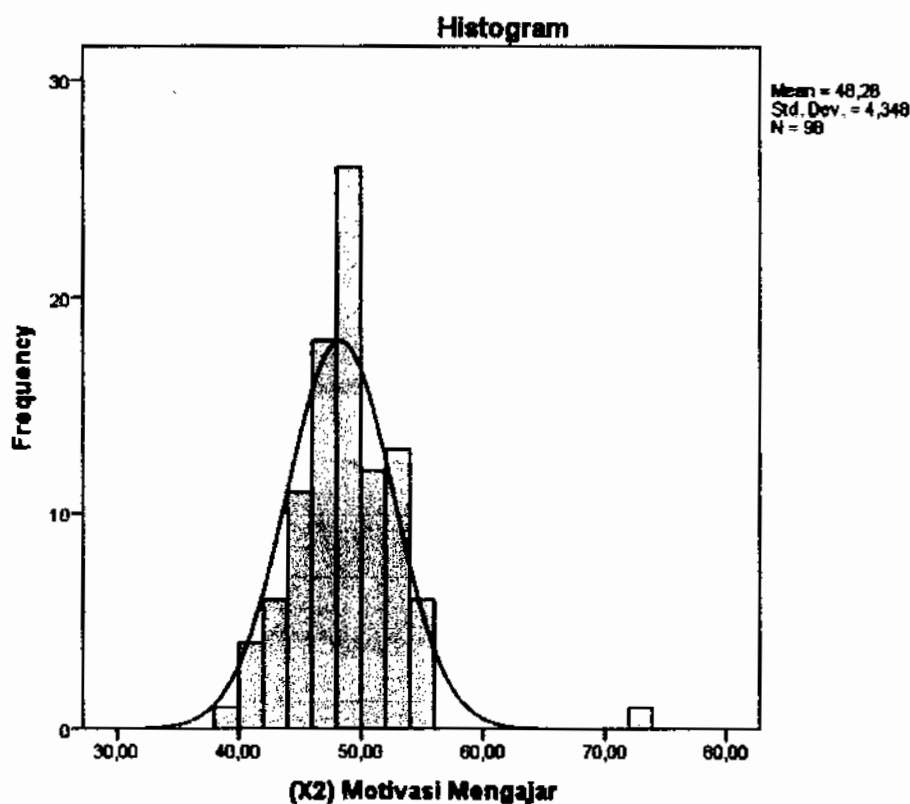
Hasil data yang diperoleh di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Motivasi Mengajar (X_2) mempunyai nilai rata-rata 48,27; simpangan baku 4,34; median 48 dan modus 48; dengan skor maksimum 73 dan skor minimum 39. Distribusi frekuensi skor variabel Motivasi Mengajar (X_2) tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Distribusi Skor Variabel Motivasi Mengajar (X_2)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	39 – 45	22	22,4
2	Rendah	46 – 52	63	64,3
3	Sedang	53 – 59	12	12,2
4	Tinggi	60 – 66	0	0
5	Sangat Tinggi	67 – 73	1	1,1
Jumlah			98	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor Motivasi Mengajar yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



Gambar 4.3: Histogram Skor Motivasi Mengajar

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.4 dan histogram pada Gambar 4.3 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 22,4% atau sebanyak 22 orang guru memiliki persepsi tentang Motivasi Mengajar sangat rendah, sebanyak 64,3% atau sebanyak 63 orang guru memiliki persepsi tentang Motivasi Mengajar rendah, sebanyak 12,2% atau sebanyak 12 orang guru memiliki persepsi tentang Motivasi Mengajar sedang, sebanyak 0% atau tidak ada guru yang memiliki persepsi tentang Motivasi Mengajar tinggi dan sebanyak 1,1% atau sebanyak 1 orang guru memiliki persepsi tentang Motivasi Mengajar yang sangat tinggi.

4. Uji Prasyarat Analisis Regresi

Pada bagian analisis ini didahului oleh uji asumsi yang disyaratkan oleh uji regresi yaitu menggunakan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini menggunakan beberapa alat uji yaitu uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas. Berikut

ini akan disajikan pengujian yang menjelaskan bahwa persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi-asumsi tersebut.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu dengan membandingkan hasil uji KS dengan taraf signifikansi tertentu. Hasil perhitungan uji normalitas kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

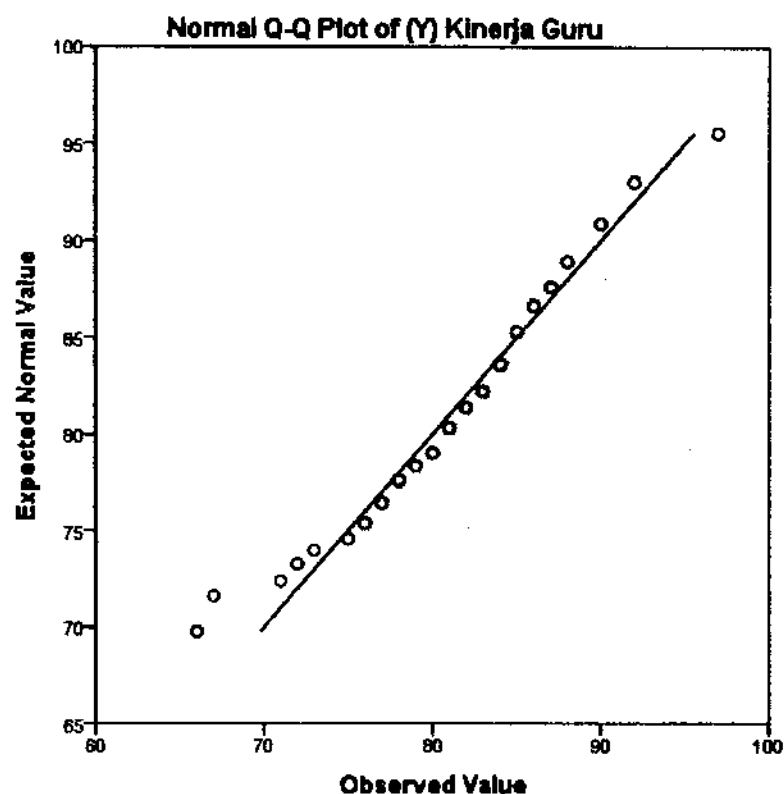
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kinerja Guru (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi Mengajar (X2)
N		98	98	98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	82,0816	63,0714	48,2755
	Std. Deviation	5,41223	6,31028	4,34772
Most Extreme Differences	Absolute	,104	,089	,107
	Positive	,070	,068	,107
	Negative	-,104	-,089	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		1,104	1,089	1,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060	,151	,071

a. Test distribution is Normal.

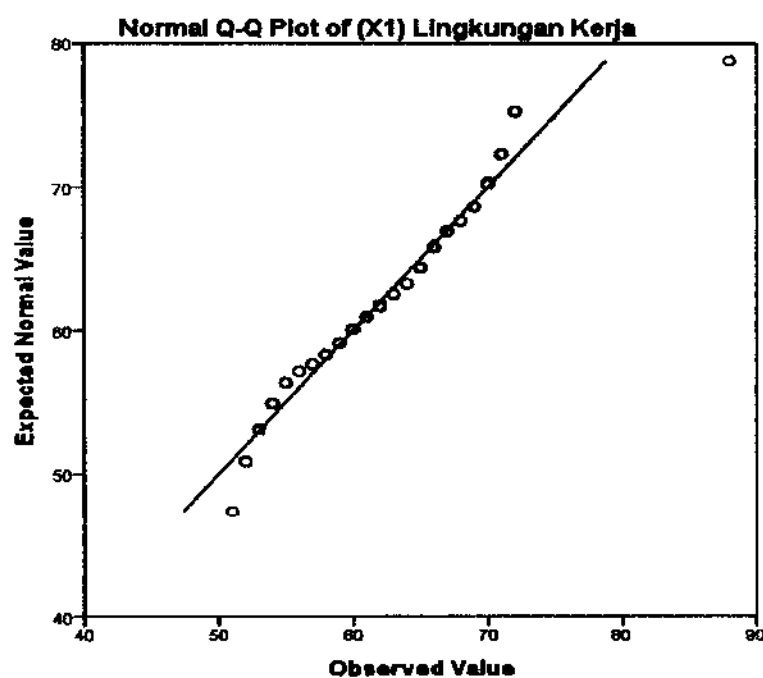
b. Calculated from data.

Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat pada Tabel 4.5 diperoleh nilai signifikansi Kinerja Guru 0,060; Lingkungan Kerja 0,151 dan Motivasi Mengajar 0,071. Nilai signifikansi ketiga variabel semuanya lebih besar dari 0,05; maka dalam hal ini terima H_0 . Sehingga data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Selain menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*,

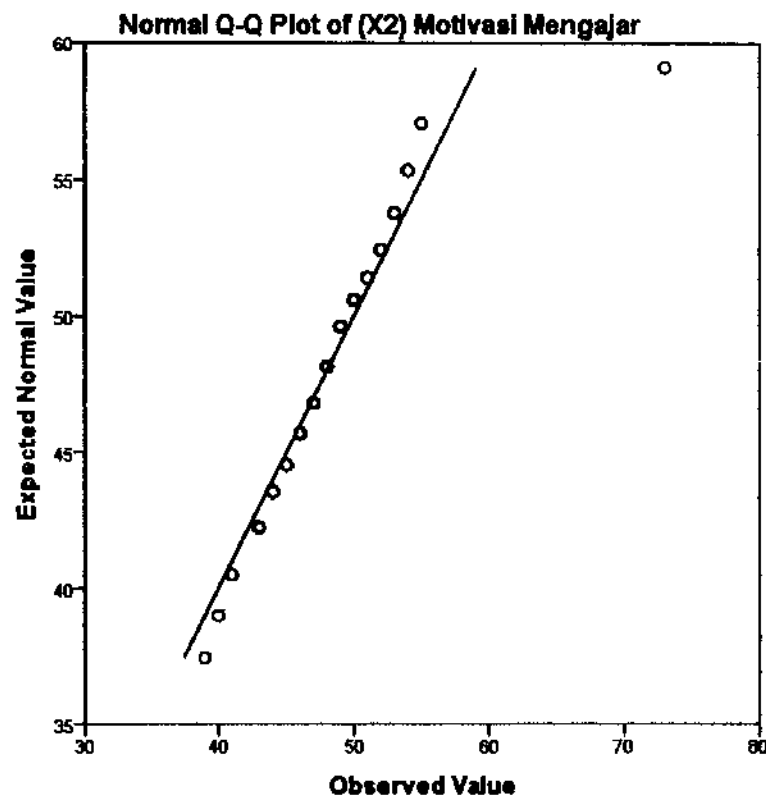
analisis normalitas data ini juga didukung dari Normal Q-Q Plot, dengan hasil uji normalitas data di bawah ini:



Gambar 4.4: Normal Q-Q Plot Kinerja Guru



Gambar 4.5: Normal Q-Q Plot Lingkungan Kerja



Gambar 4.6: Normal Q-Q Plot Motivasi Mengajar

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil merupakan sampel yang berasal dari populasi yang bervariasi homogen. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel bebas yang diteliti yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Mengajar (X_2). Uji analisis menggunakan *One Way Anova*. Adapun hipotesis H_0 : varians populasi tidak homogen, H_a : varians populasi homogen. Kriteria uji, tolak H_0 jika signifikan $> 0,05$ dan terima selainnya. Hasil tes uji homogenitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6: Analisis *Test of Homogeneity of Variances*

Test of Homogeneity of Variances			
Lingkungan Kerja			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,739 ^a	20	75	,773

Test of Homogeneity of Variances			
Motivasi Mengajar			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,862 ^a	13	81	,595

Berdasarkan hasil *test of homogeneity of variances* pada tabel di atas diperoleh: nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja 0,773; nilai signifikansi variabel Motivasi Mengajar 0,595; dan nilai signifikansi pada kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tolak H_0 . Oleh sebab itu, sampel berasal dari populasi bervarian homogen.

c. Uji Regresi Linier

Uji regresi linier dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh diantara variabel penelitian, yaitu antara variabel Kinerja Guru (Y) terhadap Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Mengajar (X_2). Kriteria ujinya yaitu tolak H_0 jika *asymtatic significance* $> \alpha = 0,05$. Untuk mengetahui tingkat regresi linier data penelitian ini, pengolahan data dibantu dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil uji regresi linier dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

1) Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Tabel 4.7
Uji Regresi Linier Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219,405	1	219,405	218,033	,006 ^b
	Residual	2621,942	96	27,312		
	Total	2841,347	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas diperoleh harga F_{hitung} sebesar 218,033 dengan taraf signifikansi 1% sehingga dapat disimpulkan bahwa bentuk pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah signifikan dan linier, dengan demikian model persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi.

2) Pengaruh Antara Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru

Tabel 4.8
Uji Regresi Linier Antara Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2841,057	1	2841,057	284,002	,001 ^b
	Residual	2841,290	96	29,597		
	Total	2841,347	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar (X2)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas diperoleh harga F_{hitung} sebesar 284,002 dengan taraf signifikansi 1% sehingga dapat disimpulkan bahwa bentuk pengaruh antara Motivasi Mengajar (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah signifikan dan linier,

dengan demikian model persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi.

5. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab sejumlah persyaratan yang ditentukan untuk pengujian hipotesis, seperti normalitas dan homogenitas dari data yang diperoleh telah dapat dipenuhi.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi seperti tertera pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.577	.568	5,22608

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	97,114	5,330		18,221	,000
Lingkungan Kerja (X1)	,238	,084	,278	2,834	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja berhubungan secara positif dengan Kinerja Guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,876. Sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 57,7% seperti yang tertera pada *r square*. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel Kinerja Guru atas Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 97,114 + 0,238 X_1$. Jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor Lingkungan Kerja satu satuan maka Kinerja Guru naik sebesar 0,238 pada arah yang sama dengan konstanta 97,114 dengan kata lain kenaikan skor Lingkungan Kerja cenderung diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Guru.

b. Pengaruh Motivasi Mengajar (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi seperti tertera pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,604 ^a	,600	,610	5,44029

a. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar (X2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	82,350	6,158		13,373	,000
1 Motivasi Mengajar (X2)	,806	,127	,804	,844	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru(Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Motivasi Mengajar berhubungan secara positif dengan Kinerja Guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,604. Sedangkan Motivasi Mengajar berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 60,0% seperti yang tertera pada *r square*. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya Motivasi Mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel Kinerja Guru atas Motivasi Mengajar dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 82,350 + 0,806 X_2$. Jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor Motivasi Mengajar satu satuan maka Kinerja Guru naik sebesar 0,806 pada arah yang sama dengan konstanta 82,350 dengan kata lain kenaikan skor Motivasi Mengajar cenderung diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Guru.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Mengajar (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja, Motivasi Mengajar dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi ganda seperti tertera pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Ganda Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	95,989	7,656		12,537	,000
1 Lingkungan Kerja (X_1)	,988	,085	,280	2,827	,006
Motivasi Mengajar (X_2)	,532	,123	,203	,208	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru(Y)

Model Summary ^c					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,879 ^a	,678	,658	5,25234	1,357

a. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar (X_2), Lingkungan Kerja (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar berhubungan secara bersama memiliki hubungan yang positif dengan Kinerja Guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,879. Kemudian Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar secara bersama juga berpengaruh terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan oleh *R square* sebesar 67,8% berarti 32,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan

nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel Kinerja Guru atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 95,989 + 0,988 X_1 + 0,532 X_2$. Secara kuantitatif jika kedua variabel bebas tersebut dihubungkan secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 0,988 unit dan Motivasi Mengajar sebesar 0,532 unit dengan Kinerja Guru pada arah positif dengan konstanta 95,989. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar memberikan kontribusi terhadap Kinerja Guru sebesar 67,8%. Mengandung arti bahwa semakin baik persepsi guru terhadap Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar, maka semakin baik pula kinerja gurunya.

C. Pembahasan

Hasil analisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur baik secara deskriptif dengan menggunakan analisis tabel maupun dengan analisis statistik dapat penulis jelaskan di bawah ini.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis statistik antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,876 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,577. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 57,7%.

Hasil ini memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Lingkungan kerja yang meliputi penerangan dan pencahayaan yang cukup, tingkat kebersihan dan kenyamanan di tempat bekerja, kelengkapan fasilitas peralatan yang mampu menunjang dalam bekerja, keamanan lingkungan kerja yang terjamin, dan hubungan antara guru dengan atasan yang harmonis, serta hubungan antara guru dengan guru yang ada di lingkungan kerja yang terjalin dengan baik akan menyebabkan kinerja guru semakin meningkat.

Pada kegiatan pengelolaan pembelajaran yang meliputi memahami karakteristik peserta didik, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan mengembangkan potensi peserta didik merupakan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Untuk menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pokok tersebut dapat berjalan dengan baik, dibutuhkan lingkungan kerja yang memadai. Hal ini akan secara langsung mempengaruhi kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eliyanto (2018) yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen* menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja guru 0,726 atau sebesar 72,6%, sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh Lingkungan Kerja akan selalu berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada Lingkungan Kerja akan mendukung terhadap peningkatan Kinerja Guru.

Adanya pengaruh yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan Lingkungan Kerja akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan kinerjanya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi Kinerja Guru, di samping faktor-faktor lainnya.

2. Pengaruh Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis statistik antara Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,604 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,600. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru dan kontribusi Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru sebesar 60%. Hasil ini memperlihatkan bahwa Motivasi Mengajar merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Upaya meningkatkan motivasi mengajar seorang guru juga harus meningkatkan rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang diembannya, adanya semangat untuk berprestasi, dan semangat untuk senantiasa mengembangkan dirinya agar lebih maju dan terampil dalam melaksanakan tugas, serta dipupuknya

rasa percaya diri dengan mengasah mental dan menambah wawasan keilmuan yang berdampak langsung pada kinerja guru.

Motivasi adalah dorongan diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Orang yang memiliki tujuan ingin berkembang dan tumbuh, serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan. Penyelesaian sesuatu merupakan hal yang penting demi penyelesaian masalah itu sendiri, tidak untuk imbalan yang menyertainya.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mengajar merupakan kondisi psikologis yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan sekolah maupun tujuan individual.

Motivasi mengajar sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Bila guru dalam melakukan pekerjaan mempunyai motivasi mengajar, ia akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai keberhasilan. Oleh sebab itu, motivasi dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Sebaliknya, orang yang mempunyai motivasi rendah lebih suka memiliki pekerjaan yang mudah dan menghindari pekerjaan yang sulit. Hal ini menunjukkan adanya rasa kurang bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rohela Yanes (2013) yang berjudul *Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru SD Negeri Se Kecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung* yang mengasumsikan bahwa: setiap guru menerapkan supervisi kepala sekolah dan

melaksanakan kerja dengan motivasi berprestasi, setiap pemimpin memberi motivasi berprestasi dan sebagai penegak disiplin kepada bawahannya serta terdapat peluang untuk menerapkan supervisi kepala sekolah serta meningkatkan motivasi berprestasi, dan kinerja bagi semua guru di lingkungan sekolah dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, terdapat pengaruh Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh Motivasi Mengajar akan selalu berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada Motivasi Mengajar akan mendukung terhadap peningkatan Kinerja Guru.

Adanya pengaruh yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif Motivasi Mengajar dengan Kinerja Guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan Motivasi Mengajar akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa Motivasi Mengajar merupakan salah satu faktor penentu bagi Kinerja Guru, di samping faktor-faktor lainnya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh koefisien korelasi ganda (r) = 0,879 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,678. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar secara simultan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur. Kemudian kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar

terhadap Kinerja Guru sebesar 67,8% dan selebihnya 32,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini memperlihatkan bahwa terdapat hubungan dan besarnya pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak terlepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada kompetensi paedagogik.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (2000: 87) yang menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain: sikap mental/motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, sarana dan prasarana, lingkungan kerja, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja yang kondusif menjadikan warga sekolah merasa betah berada di sekolah. Guru akan merasa nyaman mengerjakan tugas-tugas yang berkaitan dengan kewajibannya sebagai pendidik, seperti membuat perangkat pembelajaran, bahan ajar, menilai, mengevaluasi, memberi pengayaan ataupun kegiatan di luar kegiatan belajar mengajar seperti kegiatan ekstrakurikuler. Demikian pula dengan siswa dan warga sekolah yang lain akan menjadikan sekolah sebagai tempat belajar, tempat bekerja, yang memberikan kenyamanan dan kegembiraan. Jika hal ini dapat terlaksana, maka lingkungan kerja yang kondusif bukanlah sesuatu yang sulit untuk diciptakan dan dikembangkan di sekolah tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, yaitu bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh banyak faktor; Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar sangat berpengaruh terhadap Kinerja Guru baik secara sendiri-sendiri ataupun secara bersama dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya atau dengan kata lain semakin baik tingkat Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar maka semakin baik pula Kinerja Guru.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Agung Prihanto (2017) yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Militer di Pusat Pendidikan Infanteri* yang menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi yang diberikan sebesar 19,1%. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi yang diberikan sebesar 41,9%. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi yang diberikan sebesar 61%.

Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar secara bersama-sama akan selalu berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar secara bersama-sama akan mendukung terhadap peningkatan Kinerja Guru.

Adanya pengaruh dan regresi linier serta korelasi yang positif Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar secara bersama-sama akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan kinerjanya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir

yang diajukan. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar secara bersama-sama merupakan salah satu faktor penentu bagi Kinerja Guru, di samping faktor-faktor lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian dan analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru mengandung arti bahwa semakin baik Lingkungan Kerja di sekolah, maka semakin baik pula Kinerja Gurunya. Begitu juga sebaliknya semakin buruk Lingkungan Kerja maka semakin rendah Kinerja Gurunya.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru mengandung arti bahwa semakin baik persepsi seorang guru terhadap Motivasi Mengajar, maka semakin baik pula kinerjanya.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Mengandung arti bahwa semakin baik Lingkungan Kerja di sekolah dan persepsi guru mengenai Motivasi Mengajar, maka semakin baik pula Kinerja Guru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian seperti diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran untuk Guru

Kepada guru agar dapat menumbuhkan motivasi mengajar yang tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik pula. Kesadaran menumbuhkan motivasi mengajar tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting

adalah yang berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) yakni upaya peningkatan kinerja dan profesinya

Kepada guru juga agar dapat senantiasa mengembangkan dan meng-*upgrade* berbagai perkembangan teori belajar, model-model pembelajaran efektif, pendekatan dan teknik mengajar, serta menambah pengetahuan dan keterampilan dalam mengajar.

2. Saran untuk Kepala Sekolah

Kepala sekolah hendaknya lebih memperhatikan dan memotivasi warga sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti menyediakan sarana dan prasarana di sekolah. Kepala sekolah juga harus memberikan tanggung jawab, para guru diberikan kebebasan untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya, diberi motivasi yang lebih untuk melaksanakan tugas tanpa harus selalu mencari persetujuan kepala sekolah, diberi keberanian menanggung resiko dari pekerjaan tanpa rasa takut dimarahi. Kepala sekolah memberikan perhatian dalam upaya meningkatkan lingkungan kerja secara optimal karena turut mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

3. Saran untuk Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Timur

Dinas Pendidikan diharapkan dapat memfasilitasi berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, *workshop* maupun seminar-seminar secara berkala dan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja guru, dan memfasilitasi penyediaan sarana dan prasarana agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Isyandi, B, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*
Pekanbaru, Unri Press
- Juhri AM, (2013), *Landasan dan Wawasan Pendidikan suatu Pendekatan Kompetensi Guru*
, Metro, Lembaga Penelitian UM Metro Press.
- Nitisemito, A.S (2011), *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia)*,
Edisi Kelima,Cetakan KeempatBelas, Ghalia
- Mardiana (2005) *Manajemen Produksi*, Jakarta : Penerbit Badan Penerbit IPWI,
- Malayu, H.S.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Purwanto, N .(2006).*Ilmu pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung :
Remaja Rosda Karya
- Sardiman, A.M. 2008, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta :
Raja Grafindo. Persada
- Sedarmayanti, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Sedarmayanti, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung :
PT. RefikaAditama
- Siagian, S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagan Penerbitan STIE YKPN
- Simanjuntak, P.J, (2003), *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*.
Jakarta : Prisma.
- Supardi. (2015). *Kinerja Guru*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Uno, H.B.(2013), *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Pendidik.

Wahjosumidjo. (2011). "*Manajemen Motivasi Kerja*". Jakarta : PT. Bumi Aksara

DAFTAR JURNAL

- Arsad. (2017). Supervisi Kunjungan Kelas Untuk Meningkatkan Kualitas dan Kinerja Guru Di SD Negeri 1 Labuhan Ratu Tujuh Kecamatan labuhan ratu Lampung Timur Tahun Pelajaran 2016/2017. *Duta Palapa*, Bandar Lampung.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah Volume 3 Nomor 1*. Kebumen: Institute Agama Islam Nadhlatul Ulama Kebumen.
- Wildawati. (2017). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Sungkai Utara Kabupaten Lampung Utara. *Duta Palapa*, Bandar Lampung.
- Winata, G. (2017). Aplikasi Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Duta Palapa*, Bandar Lampung.
- Winata, G. (2016). Kepribadian Guru Dan Konflik Organisasi Merefleksikan Komitmen Kerja Guru SDN Di Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara. *Duta Palapa*. Bandar Lampung.
- Winata, G. (2016). Manfaat Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Berproyeksi Pada Kinerja guru SD di Kecamatan Kota Bumi selatan Kabupaten lampung utara. *Duta Palapa*,. Bandar Lampung.
- Yanes, R. (2013). Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru SD Negeri Se Kecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung. Bandar Lampung: Universitas Lampung.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 :

Kuesioner Variabel Y (Kinerja Guru)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Bobot Nilai
1	(SLL) Selalu	100	5
2	(SR) Sering	75	4
3	(KD) Kadang-kadang	50	3
4	(P) Pernah	25	2
5	(TP) Tidak pernah	0	1

Kerjakan dengan kesungguhan & baik Ditempat guru bekerja :		Pilihan Jawaban Anda				
No	Daftar Pernyataan yang diajukan	SLL	SR	KD	P	TP
1	Guru menyiapkan perangkat pembelajaran.					
2	Guru melakukan penilaian hasil belajar.					
3	Guru sangat berhati-hati dalam menjelaskan materi pelajaran.					
4	Guru melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.					
5	Materi pelajaran yang disampaikan guru di kaitkan dengan kehidupan nyata yang dialami siswa setiap hari.					
6	Guru membuat program pembelajaran sesuai kalender akademik.					
7	Tugas-tugas yang diberikan kepada siswa, dikumpulkan tepat waktu.					
8	Tugas-tugas yang telah dinilai dikembalikan lagi kepada siswa.					
9	Guru menggunakan media pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan.					
10	Guru menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan.					
11	Guru membuat buku absensi siswa.					
12	Guru membuat buku daftar nilai.					
13	Guru membuat jadwal pelajaran.					
14	Guru membuat buku analisis hasil ulangan harian.					
15	Guru membuat buku perbaikan pembelajaran.					

16	Guru membuat buku bimbingan konseling.					
17	Guru membentuk kelompok belajar untuk siswa.					
18	Guru memantau kegiatan belajar siswa dalam kegiatan kelompok.					
19	Guru mengadakan tanya jawab dengan siswa pada saat proses pembelajaran.					
20	Guru melakukan penilaian di akhir pembelajaran.					
21	Guru melakukan penilaian Tengah semester.					
22	Guru melakukan penilaian akhir semester.					
23	Hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai, dikembalikan sebagai balikan untuk perbaikan belajar siswa.					
24	Guru memahami Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.					
25	Guru membuat jadwal pemberian pelajaran tambahan.					
26	Guru menyampaikan jadwal pelajaran tambahan kepada wali murid.					
27	Guru menyampaikan rencana pembelajaran setiap awal kegiatan pembelajaran.					
Jumlah						
Jumlah Skor						

$$\text{Pedoman penilaian} = \frac{\text{jumlah skor perolehan}}{\text{jumlah skor maksimal}} \times \text{jumlah bobot nilai tertinggi}$$

Keterangan :

Jumlah skor perolehan = jml skor x jml instrumen

Jumlah skor maksimal = jml skor tertinggi x jml instrumen

Jumlah bobot nilai tertinggi = bobot nilai tertinggi x jml instrumen

Lampiran 2 :

Kuesioner Variabel X_1 (Lingkungan Kerja)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Bobot Nilai
1	(SLL) Selalu	100	5
2	(SR) Sering	75	4
3	(KD) Kadang-kadang	50	3
4	(P) Pernah	25	2
5	(TP) Tidak pernah	0	1

<i>Kerjakan dengan kesungguhan & baik</i> Ditempat guru bekerja :		Pilihan Jawaban Anda				
No	<i>Daftar Pernyataan yang diajukan</i>	SLL	SR	KD	P	TP
1	Ruangan tempat guru mengajar mempengaruhi pekerjaan guru.					
2	Guru menyiapkan alat-alat pembelajaran sendiri jika tidak disediakan oleh sekolah.					
3	Pewarnaan ruangan tempat mengajar mempengaruhi semangat kerja guru.					
4	Guru mengingatkan kepada siswa agar menjaga kebersihan di ruang kelas.					
5	Memfungsikan ventilasi kelas agar pertukaran udara berjalan baik.					
6	Memfungsikan jendela agar pertukaran udara berjalan baik.					
7	Memfungsikan pintu kelas agar keluar masuk siswa dapat berjalan teratur.					
8	Pada saat cuaca mendung, lampu di dalam ruangan dihidupkan agar cahaya tetap terjaga.					
9	Menjaga ruang kelas tetap bersih agar tidak menimbulkan bau tidak sedap.					
10	Menjaga lingkungan di luar kelas tetap bersih agar tidak menimbulkan bau tidak sedap.					
11	Guru bersama siswa meletakkan bunga dalam pot di sekitar ruangan agar udara terasa sejuk.					
12	Mengingatkan kepada siswa supaya tidak membuat suara yang dapat mengganggu					

	proses pembelajaran.					
13	Pada saat musim penghujan kami menutup semua jendela untuk mengurangi suhu udara yang dingin.					
14	Pada saat musim panas kami membuka semua jendela untuk mengurangi suhu udara yang panas.					
15	Guru menghiasi ruang kelas dengan dekorasi yang berasal dari hasil ketrampilan siswa.					
16	Guru berkomunikasi dengan kepala sekolah untuk mengatasi kesulitan tugasnya.					
17	Guru diberi kewenangan sepenuhnya oleh kepala sekolah untuk mengembangkan pengetahuan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.					
18	Guru bekerja sama dengan guru lain untuk meningkatkan disiplin siswa dalam rangka mentaati peraturan sekolah.					
19	Guru bekerja sama dengan guru lain untuk mengatasi kesulitan belajar siswa.					
20	Sesama guru saling menjaga hubungan yang harmonis agar tercipta kinerja yang baik.					
21	Pintu , jendela ruangan kelas dilengkapi dengan kunci pengaman.					
Jumlah						
Jumlah skor seluruhnya						

$$\text{Pedoman penilaian} = \frac{\text{jumlah skor perolehan}}{\text{jumlah skor maksimal}} \times \text{jumlah bobot nilai tertinggi}$$

Keterangan :

Jumlah skor perolehan = jml skor x jml instrumen

Jumlah skor maksimal = jml skor tertinggi x jml instrumen

Jumlah bobot nilai tertinggi = bobot nilai tertinggi x jml instrumen

Lampiran 3 :**Kuesioner Variabel X_2 (Motivasi Mengajar)**

No	Alternatif Jawaban	Skor	Bobot Nilai
1	(SLL) Selalu	100	5
2	(SR) Sering	75	4
3	(KD) Kadang-kadang	50	3
4	(P) Pernah	25	2
5	(TP) Tidak pernah	0	1

Kerjakan dengan kesungguhan & baik Ditempat guru bekerja :		Pilihan Jawaban Anda				
No	Daftar Pernyataan yang diajukan	SLL	SR	KD	P	TP
1	Guru berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
2	Guru berusaha mengerahkan seluruh kemampuan dalam mengerjakan tugas.					
3	Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.					
4	Guru tidak pernah mengeluh dengan tugas yang hadapi.					
5	Memberi <i>reward</i> bagi guru yang rajin.					
6	Guru belajar dari teman untuk meningkatkan ketrampilan guru.					
7	Guru berusaha mencari informasi untuk mengatasi kendala dalam tugasnya.					
8	Guru menggunakan hasil belajar siswa untuk evaluasi diri.					
9	Guru ingin pekerjaannya selalu ada umpan baliknya.					
10	Tugas yang bersifat kompetitif, guru berusaha melebihi teman-teman.					
11	Guru berusaha meningkatkan kemampuan demi keberhasilan anak didik.					
12	Guru memiliki inisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja.					
13	Guru meningkatkan kemampuan dengan banyak membaca buku.					
14	Guru melakukan hal yang terbaik dalam tugas, meskipun harus mengorbankan					

	urusan lain.					
15	Guru mencari hal yang baru dalam meningkatkan kemampuan mengajar.					
16	Guru menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.					
17	Tugas seberat apapun, dikerjakan dengan senang hati.					
Jumlah						
Jumlah skor seluruhnya						

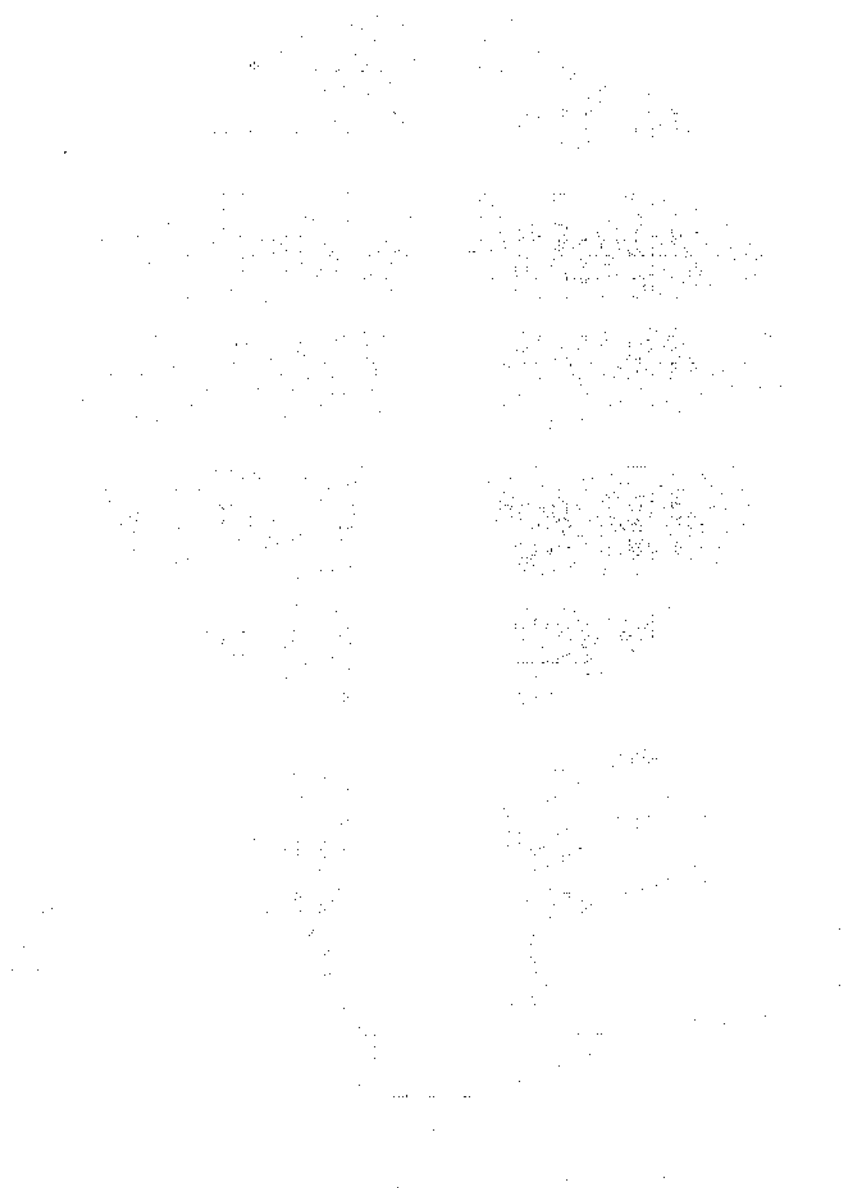
$$\text{Pedoman penilaian} = \frac{\text{jumlah skor perolehan}}{\text{jumlah skor maksimal}} \times \text{jumlah bobot nilai tertinggi}$$

Keterangan :

Jumlah skor perolehan = jml skor x jml instrumen

Jumlah skor maksimal = jml skor tertinggi x jml instrumen

Jumlah bobot nilai tertinggi = bobot nilai tertinggi x jml instrumen

Lampiran 4 :**PRINT OUT HASIL PERHITUNGAN SPSS**

Lampiran 2: Data kuesioner Penelitian
Kinerja Guru (Y)

No	Butir Pertanyaan																												Nilai			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		0	0	
1	2	2	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	0	0	86	
2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	0	0	81	
3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	0	72	
4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	0	0	83	
5	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	0	0	98	
6	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	0	0	92
7	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	5	2	0	0	86	
8	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	2	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	0	0	92
9	4	4	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	0	0	90	
10	4	3	4	4	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	0	0	95	
11	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	4	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	0	0	93	
12	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	0	0	93
13	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	0	0	95
14	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	0	0	96
15	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	0	0	95	
16	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	0	0	96
17	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	0	0	88	
18	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	4	2	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	0	0	91	
19	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	2	0	0	90	
20	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	0	0	97
21	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	0	0	85	
22	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	0	0	96	
23	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	0	0	99	
24	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	0	0	92	
25	4	3	3	3	3	2	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	0	0	93	
26	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	0	0	90	
27	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	0	0	93	
28	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	0	0	95	
29	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	91	
30	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	0	0	88	
JUMLAH																												2731				

Correlations Validitas (Y) Kinerja Guru

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1	Pearson Correlation	1	,308	,055	,309	,059	,000	,049	-,097	,268	,123	,418	,286
	Sig. (2-tailed)		,098	,772	,097	,756	1,000	,798	,611	,152	,516	,022	,126
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,308	1	-,249	-,247	,207	,207	,049	-,024	,054	-,123	,000	,130
	Sig. (2-tailed)	,098		,185	,189	,272	,272	,798	,899	,779	,516	1,000	,494
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,055	-,249	1	,253	-,191	-,250	,169	-,240	-,266	,013	,158	,347
	Sig. (2-tailed)	,772	,185		,178	,312	,183	,373	,201	,156	,944	,406	,060
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,309	-,247	,253	1	,190	-,246	-,263	-,307	,047	,188	,239	-,092
	Sig. (2-tailed)	,097	,189	,178		,315	,190	,161	,099	,804	,319	,204	,630
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,059	,207	-,191	,190	1	-,255	,075	,242	,021	-,047	,000	-,280
	Sig. (2-tailed)	,756	,272	,312	,315		,174	,693	,198	,914	,803	1,000	,134
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	,000	,207	-,250	-,246	-,255	1	,037	,099	-,150	-,253	-,405	-,045
	Sig. (2-tailed)	1,000	,272	,183	,190	,174		,847	,602	,429	,178	,026	,814
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	,049	,049	,169	-,263	,075	,037	1	,520**	,371*	,086	-,139	,271
	Sig. (2-tailed)	,798	,798	,373	,161	,693	,847		,003	,044	,650	,483	,148
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	-,097	-,024	-,240	-,307	,242	,099	,520**	1	,246	,074	-,079	-,036
	Sig. (2-tailed)	,611	,899	,201	,099	,198	,602	,003		,190	,698	,679	,850
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P1	Pearson Correlation	-,122	,189	,321	,370*	-,032	,093	-,118	,365*	,244	,247	,194	,306
	Sig. (2-tailed)	,522	,316	,083	,044	,868	,625	,536	,047	,195	,188	,305	,100
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,152	,000	,054	-,154	-,191	-,062	-,265	,426*	,325	,318	,194	,000
	Sig. (2-tailed)	,423	1,000	,779	,416	,313	,745	,157	,019	,080	,087	,305	1,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,092	,292	,369*	,348	,096	-,174	,241	,105	,117	,167	-,083	,132
	Sig. (2-tailed)	,630	,118	,045	,061	,614	,359	,200	,581	,539	,377	,661	,487
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	-,239	-,065	,305	,139	,184	,005	,128	-,151	,000	,102	-,132	-,168
	Sig. (2-tailed)	,203	,732	,101	,465	,332	,979	,502	,425	1,000	,592	,487	,374
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,164	-,062	,082	,119	-,073	-,167	,068	-,187	,062	,081	,186	,101
	Sig. (2-tailed)	,388	,743	,665	,533	,700	,379	,722	,322	,743	,669	,325	,596
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	,026	-,350	,110	-,186	-,144	,294	-,171	-,092	,087	-,251	-,136	-,339
	Sig. (2-tailed)	,891	,058	,584	,325	,448	,115	,366	,630	,646	,181	,475	,067
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	,015	,052	,269	,184	-,206	,114	,348	-,054	,103	,054	,289	,300
	Sig. (2-tailed)	,935	,787	,151	,330	,275	,548	,060	,776	,587	,778	,121	,107
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	,050	-,102	,044	-,062	,132	,031	-,145	-,031	,051	-,227	,268	,182
	Sig. (2-tailed)	,794	,591	,818	,744	,487	,870	,446	,872	,788	,229	,152	,336
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations Validitas (X1) Lingkungan Kerja

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1	Pearson Correlation	1	,061	-,089	-,094	,043	-,233	-,163	,051	,000	,144	-,048	-,184
	Sig. (2-tailed)		,747	,639	,621	,822	,216	,391	,789	1,000	,449	,802	,329
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,061	1	,063	,227	,170	-,012	,122	,139	,068	,056	-,168	-,005
	Sig. (2-tailed)	,747		,743	,227	,368	,949	,520	,465	,721	,769	,376	,980
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	-,089	,063	1	,144	,175	,290	,239	,345	,099	-,081	,081	,375
	Sig. (2-tailed)	,639	,743		,448	,356	,120	,203	,062	,604	,670	,670	,041
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	-,094	,227	,144	1	-,184	-,051	,394	,334	-,017	-,342	-,171	,007
	Sig. (2-tailed)	,621	,227	,448		,330	,789	,031	,071	,928	,064	,366	,969
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,043	,170	,175	-,184	1	,304	-,026	-,041	,269	,507	-,117	,070
	Sig. (2-tailed)	,822	,368	,356	,330		,103	,889	,828	,151	,004	,538	,713
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	-,233	-,012	,290	-,051	,304	1	,229	,275	,172	,212	,212	,169
	Sig. (2-tailed)	,216	,949	,120	,789	,103		,223	,141	,365	,261	,261	,371
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	-,163	,122	,239	,394	-,026	,229	1	,122	-,040	-,345	-,148	-,131
	Sig. (2-tailed)	,391	,520	,203	,031	,889	,223		,520	,834	,062	,436	,491
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	,051	,139	,345	,334	-,041	,275	,122	1	,187	,048	,231	,020
	Sig. (2-tailed)	,789	,465	,062	,071	,828	,141	,520		,321	,808	,219	,917
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	TOTAL
P1	Pearson Correlation	,045	,188	,247	,045	,044	,179	,265	-,087	-,046	,486**	,428*	,511
	Sig. (2-tailed)	,813	,319	,187	,813	,816	,345	,157	,610	,808	,007	,018	,095
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,207	,117	-,495**	-,214	-,390*	,063	-,220	-,045	,076	-,155	-,200	,018
	Sig. (2-tailed)	,273	,537	,005	,256	,033	,743	,242	,812	,691	,414	,290	,925
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	-,107	-,096	,168	-,107	-,241	-,136	,105	,263	-,361*	-,075	-,109	,469
	Sig. (2-tailed)	,574	,614	,375	,574	,200	,472	,581	,160	,050	,694	,567	,150
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,005	-,096	-,276	,247	-,275	-,176	-,216	,069	,298	-,079	-,077	,467
	Sig. (2-tailed)	,978	,616	,140	,188	,141	,353	,251	,716	,110	,678	,688	,725
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	-,095	-,031	-,013	-,095	-,210	,029	-,014	-,205	-,204	,252	,052	,542
	Sig. (2-tailed)	,616	,872	,944	,616	,266	,879	,940	,278	,281	,179	,784	,197
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	,058	-,120	-,032	-,408*	-,070	,158	,096	,029	-,218	,130	,126	,448
	Sig. (2-tailed)	,762	,526	,865	,025	,714	,404	,615	,881	,248	,493	,506	,060
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	-,003	-,187	-,181	-,003	-,161	-,037	-,103	-,040	,067	,045	,044	,484
	Sig. (2-tailed)	,987	,321	,338	,987	,394	,847	,588	,834	,726	,812	,817	,659
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	,363*	,061	,053	-,073	,071	-,173	,142	,094	-,134	-,043	,000	,524*
	Sig. (2-tailed)	,049	,750	,780	,703	,707	,362	,453	,622	,480	,823	1,000	,020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P9	Pearson Correlation	,000	,068	,099	-,017	,289	,172	-,040	,187	1	,352	-,176	,068
	Sig. (2-tailed)	1,000	,721	,604	,928	,151	,365	,834	,321		,056	,352	,721
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	,144	,056	-,081	-,342	,507**	,212	-,345	,046	,352	1	,130	,168
	Sig. (2-tailed)	,449	,769	,670	,064	,004	,261	,062	,808	,056		,492	,376
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	-,048	-,168	,081	-,171	-,117	,212	-,148	,231	-,176	,130	1	,056
	Sig. (2-tailed)	,802	,376	,670	,366	,538	,261	,436	,219	,352	,492		,769
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	-,184	-,005	,375*	,007	,070	,169	-,131	,020	,068	,168	,056	1
	Sig. (2-tailed)	,329	,980	,041	,969	,713	,371	,491	,917	,721	,376	,769	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation	,045	,207	-,107	,005	-,095	,058	-,003	,363*	,133	-,205	-,041	-,214
	Sig. (2-tailed)	,813	,273	,574	,978	,616	,762	,987	,049	,484	,278	,830	,256
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P14	Pearson Correlation	,188	,117	-,096	-,096	-,031	-,120	-,187	,061	,156	-,086	,000	-,103
	Sig. (2-tailed)	,319	,537	,614	,616	,872	,526	,321	,750	,410	,653	1,000	,589
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P15	Pearson Correlation	,247	-,495**	,168	-,276	-,013	-,032	-,181	,053	,106	,150	,225	,276
	Sig. (2-tailed)	,187	,005	,375	,140	,944	,865	,338	,780	,576	,429	,232	,140
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P16	Pearson Correlation	,045	-,214	-,107	,247	-,095	-,408*	-,003	-,073	,050	,123	,041	-,004
	Sig. (2-tailed)	,813	,256	,574	,188	,618	,025	,987	,703	,794	,518	,830	,985
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P17	Pearson Correlation	,044	-,390*	-,241	-,275	-,210	-,070	-,181	,071	,147	,040	,282	,024
	Sig. (2-tailed)	,816	,033	,200	,141	,266	,714	,394	,707	,438	,832	,131	,899
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	TOTAL
P9	Pearson Correlation	,133	,156	,106	,050	,147	-,066	,033	-,071	,119	,244	,374*	,451*
	Sig. (2-tailed)	,484	,410	,576	,794	,438	,730	,864	,708	,530	,194	,042	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	-,205	-,086	,150	,123	,040	,000	,402*	-,264	-,210	,281	,194	,530
	Sig. (2-tailed)	,278	,653	,429	,518	,832	1,000	,028	,158	,265	,133	,303	,074
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	-,041	,000	,225	,041	,282	,000	,482**	,176	,042	-,040	,097	,518
	Sig. (2-tailed)	,830	1,000	,232	,830	,131	1,000	,007	,352	,825	,833	,609	,086
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	-,214	-,103	,276	-,004	,024	,063	,193	-,045	-,032	,052	-,075	,234
	Sig. (2-tailed)	,256	,589	,140	,985	,899	,743	,308	,812	,865	,787	,694	,213
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation	1	,408*	-,151	-,388*	,322	,275	-,066	,050	-,103	-,038	-,148	,483
	Sig. (2-tailed)		,025	,427	,034	,063	,141	,652	,794	,588	,843	,440	,333
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P14	Pearson Correlation	,408*	1	,167	-,075	,281	,483**	,021	,156	-,033	,079	-,077	,515
	Sig. (2-tailed)	,025		,377	,693	,133	,010	,912	,410	,862	,678	,688	,089
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P15	Pearson Correlation	-,151	,167	1	,273	,343	,168	,517**	,106	-,160	,277	,218	,452*
	Sig. (2-tailed)	,427	,377		,144	,063	,375	,003	,576	,400	,139	,247	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P16	Pearson Correlation	-,388*	-,075	,273	1	,170	-,260	,368*	,050	,293	,113	,311	,506
	Sig. (2-tailed)	,034	,693	,144		,370	,165	,045	,794	,116	,551	,094	,276
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P17	Pearson Correlation	,322	,281	,343	,170	1	,286	,219	,228	,086	,037	,198	,466*
	Sig. (2-tailed)	,083	,133	,063	,370		,125	,246	,224	,652	,845	,293	,047
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P18	Pearson Correlation	,179	,063	-,136	-,176	,029	,158	-,037	-,173	-,066	,000	,000	,063
	Sig. (2-tailed)	,345	,743	,472	,353	,879	,404	,847	,362	,730	1,000	1,000	,743
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P19	Pearson Correlation	,265	-,220	,105	-,216	-,014	,096	-,103	,142	,033	,402*	,482**	,193
	Sig. (2-tailed)	,157	,242	,581	,251	,940	,615	,588	,453	,864	,028	,007	,308
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P20	Pearson Correlation	-,097	-,045	,283	,069	-,205	,029	-,040	,094	-,071	-,264	,176	-,045
	Sig. (2-tailed)	,610	,812	,160	,716	,276	,881	,834	,622	,708	,158	,352	,812
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P21	Pearson Correlation	-,046	,078	-,361*	,298	-,204	-,218	,067	-,134	,119	-,210	,042	-,032
	Sig. (2-tailed)	,808	,691	,050	,110	,281	,246	,726	,480	,530	,265	,825	,865
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P22	Pearson Correlation	,486**	-,155	-,075	-,079	,252	,130	,045	-,043	,244	,281	-,040	,052
	Sig. (2-tailed)	,007	,414	,694	,678	,179	,493	,812	,823	,194	,133	,833	,787
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P23	Pearson Correlation	,428*	-,200	-,109	-,077	,052	,126	,044	,000	,374*	,194	,097	-,075
	Sig. (2-tailed)	,018	,290	,567	,688	,784	,506	,817	1,000	,042	,303	,809	,694
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,511	,018	,469	,467	,542	,448	,484	,524*	,451*	,530	,518	,234
	Sig. (2-tailed)	,095	,925	,150	,725	,197	,060	,659	,020	,012	,074	,086	,213
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	TOTAL
P18	Pearson Correlation	,275	,463**	,168	-,260	,286	1	,255	,099	,031	,225	-,018	,459
	Sig. (2-tailed)	,141	,010	,375	,165	,125		,174	,604	,869	,232	,924	,051
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P19	Pearson Correlation	-,086	,021	,517**	,368*	,219	,255	1	,114	,062	,371*	,413*	,640**
	Sig. (2-tailed)	,652	,912	,003	,045	,246	,174		,549	,744	,044	,023	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P20	Pearson Correlation	,050	,156	,106	,050	,229	,099	,114	1	,119	-,244	,079	,531
	Sig. (2-tailed)	,794	,410	,576	,794	,224	,604	,549		,530	,194	,679	,219
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P21	Pearson Correlation	-,103	-,033	-,160	,293	,088	,031	,062	,119	1	,194	,150	,534
	Sig. (2-tailed)	,588	,862	,400	,116	,652	,869	,744	,530		,304	,428	,481
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P22	Pearson Correlation	-,038	,079	,277	,113	,037	,225	,371*	-,244	,194	1	,628**	,538**
	Sig. (2-tailed)	,843	,678	,139	,551	,845	,232	,044	,194	,304		,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P23	Pearson Correlation	-,146	-,077	,218	,311	,198	-,018	,413*	,079	,150	,628**	1	,511**
	Sig. (2-tailed)	,440	,688	,247	,094	,293	,924	,023	,679	,428	,000		,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,483	,515	,452*	,506	,466*	,459	,640**	,531	,534	,538**	,511**	1
	Sig. (2-tailed)	,333	,089	,012	,276	,047	,051	,000	,219	,481	,002	,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Variabel X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	72,6667	19,471	,191	,559
P2	73,8000	20,924	-,089	,588
P3	72,7667	19,564	,125	,568
P4	72,9000	20,783	-,073	,594
P5	72,8667	19,706	,091	,573
P6	72,7000	18,907	,186	,559
P7	72,8000	20,648	-,038	,586
P8	73,0000	18,828	,309	,543
P9	72,7667	18,599	,332	,539
P10	72,6667	19,264	,200	,557
P11	72,6667	19,333	,187	,559
P12	73,8000	19,959	,129	,566
P13	72,8000	20,097	,037	,580
P14	72,9000	19,334	,181	,560
P15	72,7000	18,286	,311	,539
P16	72,8000	19,959	,060	,577
P17	72,7333	18,961	,227	,553
P18	72,7667	19,013	,220	,554
P19	72,7000	17,252	,538	,504
P20	72,7667	19,840	,097	,571
P21	72,8667	20,395	-,009	,586
P22	72,6667	17,885	,418	,523
P23	72,5667	18,461	,410	,531

**Data Angket Penelitian
(X2) Motivasi Mengajar**

No	Butir Pertanyaan																				NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	66
2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	3	64
3	2	3	2	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	60
4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	67
5	3	2	4	3	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	62
6	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	2	2	4	3	2	4	3	61
7	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	63
8	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	69
9	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	62
10	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	63
11	2	3	2	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	4	3	4	2	4	60
12	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	66
13	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	4	64
14	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	67
15	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	67
16	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4	66
17	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	2	2	4	3	2	4	4	2	4	62
18	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4	3	4	2	3	3	3	61
19	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	4	3	4	2	3	4	2	2	2	3	60
20	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	4	62
21	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	65
22	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	60
23	3	2	2	4	3	2	4	2	2	4	2	4	5	2	4	3	4	4	2	2	60
24	2	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	2	4	3	2	4	4	3	4	62
25	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	2	3	3	3	65
26	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	64
27	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	4	60
28	2	3	2	4	3	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	62
29	2	2	4	3	4	2	4	2	3	3	4	4	2	2	3	2	4	4	4	2	60
30	2	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	66
JUMLAH																					1896

Correlations Validitas Variabel (X2) Motivasi Mengajar

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1	Pearson Correlation	1	-,267	,191	-,218	,267	-,067	-,061	,183	,190	-,212	-,119	-,043
	Sig. (2-tailed)		,153	,313	,247	,153	,726	,749	,332	,315	,261	,532	,823
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	-,267	1	-,255	,262	-,196	,267	-,106	-,006	-,171	,135	-,174	,154
	Sig. (2-tailed)	,153		,174	,161	,298	,153	,577	,974	,366	,478	,357	,417
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,191	-,255	1	-,624**	,446*	,191	,233	,175	,271	-,354	,396*	-,122
	Sig. (2-tailed)	,313	,174		,000	,014	,313	,216	,356	,147	,055	,030	,520
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	-,218	,262	-,624**	1	-,262	-,073	,040	,060	-,394*	,069	-,104	-,158
	Sig. (2-tailed)	,247	,161	,000		,161	,702	,834	,753	,031	,716	,586	,403
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,267	-,196	,446*	-,262	1	,000	,106	,098	,076	-,135	,056	,017
	Sig. (2-tailed)	,153	,298	,014	,161		1,000	,577	,606	,689	,478	,771	,928
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	-,067	,267	,191	-,073	,000	1	,061	,092	,000	-,212	,000	-,299
	Sig. (2-tailed)	,726	,153	,313	,702	1,000		,749	,630	1,000	,261	1,000	,109
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	-,061	-,106	,233	,040	,106	,061	1	-,397*	-,764**	,284	-,232	,101
	Sig. (2-tailed)	,749	,577	,216	,834	,577	,749		,030	,000	,128	,218	,594
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	,183	-,006	,175	,060	,098	,092	-,397*	1	,548**	-,398*	,332	-,317
	Sig. (2-tailed)	,332	,974	,356	,753	,606	,630	,030		,002	,029	,073	,088
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P1	Pearson Correlation	,181	,000	,178	,042	-,040	-,276	,098	-,054	,229
	Sig. (2-tailed)	,338	1,000	,346	,826	,833	,139	,606	,778	,224
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,053	-,064	,018	,157	-,209	-,100	,105	,108	,107
	Sig. (2-tailed)	,780	,736	,925	,408	,267	,598	,581	,570	,574
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	-,173	,172	-,191	-,100	-,057	-,075	,304	,000	,445
	Sig. (2-tailed)	,361	,364	,312	,599	,763	,692	,103	1,000	,062
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,071	-,332	,019	,156	,079	,078	-,492**	-,059	,499
	Sig. (2-tailed)	,709	,073	,919	,412	,679	,684	,006	,758	,108
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	-,053	,144	,161	,179	-,113	,021	,190	-,108	,453*
	Sig. (2-tailed)	,780	,446	,396	,343	,554	,912	,315	,570	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	-,036	,240	,089	,210	-,361*	,039	,098	,054	,254
	Sig. (2-tailed)	,849	,201	,640	,266	,050	,836	,606	,778	,176
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	-,161	-,059	,016	,079	,139	-,104	-,203	-,148	,511
	Sig. (2-tailed)	,394	,758	,932	,677	,482	,586	,281	,436	,558
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	-,027	,187	,086	,100	-,342	,080	,009	,148	,509*
	Sig. (2-tailed)	,889	,322	,652	,599	,064	,876	,962	,435	,025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P9	Pearson Correlation	,190	-,171	,271	-,394*	,076	,000	-,764**	,548**	1	-,498**	,406*	-,109
	Sig. (2-tailed)	,315	,366	,147	,031	,689	1,000	,000	,002		,005	,026	,565
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	-,212	,135	-,354	,069	-,135	-,212	,284	-,398*	-,498**	1	-,403*	,448*
	Sig. (2-tailed)	,261	,478	,055	,716	,478	,261	,128	,029	,005		,027	,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	-,119	-,174	,396*	-,104	,056	,000	-,232	,332	,406*	-,403*	1	-,441*
	Sig. (2-tailed)	,532	,357	,030	,586	,771	1,000	,218	,073	,026	,027		,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	-,043	,154	-,122	-,158	,017	-,299	,101	-,317	-,109	,448*	-,441*	1
	Sig. (2-tailed)	,823	,417	,520	,403	,928	,109	,594	,088	,565	,013	,015	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation	,181	,053	-,173	,071	-,053	-,036	-,161	-,027	,031	,123	-,435*	,320
	Sig. (2-tailed)	,338	,780	,361	,709	,780	,849	,394	,889	,871	,517	,016	,084
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P14	Pearson Correlation	,000	-,064	,172	-,332	,144	,240	-,059	,187	,217	-,102	-,014	-,400*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,736	,364	,073	,446	,201	,758	,322	,250	,592	,940	,029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P15	Pearson Correlation	,178	,018	-,191	,019	,161	,089	,018	,086	-,013	,028	-,016	,068
	Sig. (2-tailed)	,346	,925	,312	,919	,396	,640	,932	,652	,947	,882	,934	,719
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P16	Pearson Correlation	,042	,157	-,100	,156	,179	,210	,079	,100	-,191	,271	-,214	,199
	Sig. (2-tailed)	,826	,408	,599	,412	,343	,266	,677	,599	,312	,147	,256	,293
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P17	Pearson Correlation	-,040	-,209	-,057	,079	-,113	-,361*	,139	-,342	-,137	-,077	-,029	,046
	Sig. (2-tailed)	,833	,267	,763	,679	,554	,050	,462	,064	,470	,688	,881	,808
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Reliability (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	60,7000	6,769	,039	-,407
P2	60,7333	7,099	-,083	-,339
P3	59,8667	6,326	,084	-,468
P4	59,9000	8,093	-,445	-,173
P5	59,6667	6,161	,283	-,552
P6	60,7000	6,700	,065	-,422
P7	59,5667	7,771	-,306	-,212
P8	60,2667	6,064	,143	-,527
P9	60,0000	6,276	,096	-,480
P10	59,9333	7,513	-,226	-,241
P11	59,6667	7,195	-,127	-,311
P12	59,9000	6,990	-,117	-,305
P13	59,9667	7,137	-,176	-,241
P14	60,0000	7,241	-,182	-,245
P15	60,0000	6,069	,129	-,520
P16	59,8333	6,282	,048	-,454
P17	60,3000	8,769	-,470	-,019
P18	59,9667	6,930	-,119	-,300
P19	60,1333	6,257	,114	-,490
P20	59,7000	6,355	,119	-,480

Lampiran 2: Data kuesioner Penelitian Lanjut
Kinerja Guru (Y)

No	Butir Pertanyaan																											Skore Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	77
2	2	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	85
3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	3	4	82
4	4	4	3	3	2	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	92
5	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	86
6	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	81
7	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	90
8	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	88
9	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	85
10	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	83
11	3	3	2	2	2	2	4	4	4	5	4	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	83
12	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	83
13	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	85
14	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	84
15	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	71
16	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	3	2	4	2	2	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	4	80
17	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	85
18	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	84
19	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	85
20	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	97
21	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	85
22	4	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	85
23	2	2	2	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	90
24	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	85
25	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	80
26	2	4	3	4	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	81
27	2	3	4	4	4	2	4	2	4	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	84
28	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	88
29	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	84
30	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	81
31	2	2	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	81
32	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	75
33	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3	66
34	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	78
35	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	87
36	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	86
37	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	5	78
38	3	4	3	4	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	76
39	4	4	2	2	2	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	84
40	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	84
41	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	88
42	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	82
43	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	82
44	4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2	4	4	83
45	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	4	4	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	81
46	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	83
47	4	2	3	4	3	4	2	4	3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	86
48	2	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	81

49	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	78
50	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	90
51	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	92
52	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	90
53	4	3	4	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	88
54	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	76
55	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
56	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
57	4	3	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	80
58	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	75
59	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	80
60	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	78
61	2	2	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	78
62	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	76
63	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3	66
64	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	72
65	2	3	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	86
66	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	83
67	2	2	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	84
68	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	77
69	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	67
70	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	72
71	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	81
72	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	84
73	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	77
74	3	2	3	3	2	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	73
75	4	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	84
76	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	83
77	2	2	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	85
78	2	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	2	86
79	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	80
80	4	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	87
81	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	77
82	2	2	2	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	84
83	2	3	2	3	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	3	4	79
84	4	3	2	3	4	3	2	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	84
85	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	87
86	4	3	2	4	4	3	4	3	3	2	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	87
87	2	3	2	2	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	82
88	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	81
89	2	2	3	3	4	2	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	84
90	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	77
91	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	78
92	4	4	3	4	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	83
93	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	79
94	3	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	88
95	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	81
96	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	81
97	4	3	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	81
98	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	85
JUMLAH																												8044

Data Penelitian
b. (X1) Lingkungan Kerja

No Responden	Nomor Soal																					Skor Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	53
2	3	2	4	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	55
3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	54
4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	52
5	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	56
6	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	53
7	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	52
8	4	2	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	62
9	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	59
10	4	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	32	88
11	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	4	3	2	2	4	2	3	2	58
12	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	61
13	3	2	4	3	2	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	59
14	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	61
15	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	54
16	2	2	2	4	2	4	4	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	59
17	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	52
18	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	4	3	4	2	54
19	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	55
20	2	3	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	2	55
21	3	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	2	4	4	4	2	3	4	4	65
22	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	3	54
23	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	55
24	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	60
25	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	58
26	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	54
27	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	51
28	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	63
29	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	69
30	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	62
31	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	2	2	3	3	60
32	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	2	72
33	4	3	2	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	70
34	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	71
35	3	2	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	67
36	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	58
37	3	3	4	4	2	2	2	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	65
38	4	2	4	3	4	2	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	65
39	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	63
40	4	2	3	4	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	65
41	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	56
42	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	57
43	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	4	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	65
44	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	4	4	2	3	4	3	3	59
45	4	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	60
46	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	2	4	4	2	3	66
47	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	4	2	2	3	2	4	58
48	3	2	4	4	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	4	3	2	4	63

49	4	2	4	3	3	4	4	4	2	3	4	2	4	4	2	3	4	2	4	2	3	67
50	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	4	66
51	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	4	4	2	2	3	2	4	62
52	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	3	4	3	2	2	2	4	3	60
53	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	53
54	4	3	4	2	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	69
55	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	4	2	4	4	3	3	2	2	4	2	4	60
56	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	65
57	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	4	2	3	3	66
58	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	71
59	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	65
60	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	64
61	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	60
62	3	2	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	65
63	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2	4	2	4	3	2	4	3	3	2	2	2	61
64	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	71
65	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	71
66	3	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	62
67	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	72
68	4	2	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	66
69	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	3	4	2	2	4	3	3	67
70	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	4	64
71	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	3	2	66
72	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	69
73	3	2	4	3	4	5	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	71
74	4	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	2	4	2	3	4	3	3	62
75	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	64
76	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	3	4	4	4	2	3	57
77	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	65
78	3	2	4	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	68
79	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	69
80	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	4	65
81	3	2	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	2	3	4	4	67
82	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	64
83	3	3	3	3	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	61
84	4	3	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	70
85	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	69
86	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	63
87	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	4	2	3	3	66
88	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	72
89	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	70
90	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	4	67
91	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	2	3	4	3	4	71
92	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	70
93	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4	2	3	3	3	4	4	68
94	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	2	2	3	4	2	2	4	3	4	4	66
95	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	70
96	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	2	4	69
97	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	63
98	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	2	4	69
JUMLAH																					6181	

Data Penelitian
(X2) Motivasi Mengajar

No	Butir Pertanyaan																	Skor Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	52
2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	51
3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	73
4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	46
5	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	46
6	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	45
7	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	44
8	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	48
9	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	43
10	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	46
11	2	3	2	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	49
12	3	2	4	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	47
13	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	2	2	4	3	2	49
14	2	2	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	2	48
15	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	2	4	3	3	2	4	3	48
16	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	40
17	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	41
18	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	43
19	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	41
20	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	45
21	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	48
22	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	43
23	3	2	2	4	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	43
24	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	2	43
25	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	4	2	2	3	49
26	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	54
27	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	47
28	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	41
29	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	3	2	2	45
30	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	2	45
31	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	48
32	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	4	2	49
33	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	39
34	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	45
35	3	2	4	3	4	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	51
36	2	3	3	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	44
37	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	2	2	2	3	47
38	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	4	2	4	2	3	48
39	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	47
40	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	4	50
41	2	3	2	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	4	3	48
42	3	2	4	3	2	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	2	53
43	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	2	52
44	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	4	2	4	4	3	4	2	47
45	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	54
46	3	3	4	4	2	3	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3	3	51
47	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	2	2	4	3	2	4	48
48	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	4	3	4	2	48

49	3	2	3	4	4	2	2	2	2	2	4	3	4	2	3	4	2	48
50	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	53
51	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	53
52	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	49
53	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	4	5	2	4	3	4	50
54	2	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	2	4	3	2	4	51
55	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	2	4	2	52
56	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	51
57	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	48
58	2	3	2	4	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	46
59	2	2	4	3	2	2	4	2	3	3	4	2	2	2	3	2	4	46
60	2	2	4	3	2	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	4	4	47
61	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	44
62	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	47
63	2	3	2	4	2	3	4	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	46
64	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	2	49
65	3	2	4	3	4	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	49
66	2	3	3	4	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	44
67	2	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	4	2	2	2	3	3	47
68	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	55
69	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	48
70	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	4	49
71	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	46
72	3	2	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	2	54
73	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	4	4	3	2	52
74	2	2	3	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	53
75	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	54
76	3	3	2	2	2	2	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3	3	46
77	2	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	2	2	4	3	2	4	50
78	2	2	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	2	4	3	4	2	49
79	3	2	2	2	4	2	3	2	4	2	4	3	4	2	3	4	2	48
80	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	50
81	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	52
82	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	2	48
83	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	43
84	2	2	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	45
85	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	2	4	2	52
86	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	52
87	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	48
88	2	3	2	4	3	2	3	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	51
89	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	55
90	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	50
91	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	4	5	2	4	3	4	50
92	2	2	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	2	4	3	2	4	49
93	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	2	53
94	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	53
95	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	48
96	2	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	4	2	2	3	3	3	46
97	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	46
98	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	44
	JUMLAH																	4731

Frequencies

		Statistics		
		(Y) Kinerja Guru	(X1) Lingkungan Kerja	(X2) Motivasi Mengajar
N	Valid	98	98	98
	Missing	0	0	0
Mean		82,0816	63,0714	48,2755
Std. Error of Mean		,54672	,63743	,43919
Median		83,0000	64,0000	48,0000
Mode		84,00	65,00	48,00
Std. Deviation		5,41223	6,31028	4,34772
Variance		29,292	39,820	18,903
Skewness		-,589	,320	1,727
Std. Error of Skewness		,244	,244	,244
Kurtosis		1,236	1,140	9,630
Std. Error of Kurtosis		,483	,483	,483
Range		31,00	37,00	34,00
Minimum		66,00	51,00	39,00
Maximum		97,00	88,00	73,00
Sum		8044,00	6181,00	4731,00
Percentiles	25	79,0000	58,7500	46,0000
	50	83,0000	64,0000	48,0000
	75	85,0000	67,2500	51,0000

Frequency Table

(Y) Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	66,00	2	2,0	2,0	2,0
	67,00	1	1,0	1,0	3,1
	71,00	1	1,0	1,0	4,1
	72,00	2	2,0	2,0	6,1
	73,00	1	1,0	1,0	7,1
	75,00	2	2,0	2,0	9,2
	76,00	3	3,1	3,1	12,2
	77,00	5	5,1	5,1	17,3
	78,00	6	6,1	6,1	23,5
	79,00	2	2,0	2,0	25,5
	80,00	6	6,1	6,1	31,6
	81,00	11	11,2	11,2	42,9
	82,00	4	4,1	4,1	46,9
	83,00	8	8,2	8,2	55,1
	84,00	12	12,2	12,2	67,3
	85,00	10	10,2	10,2	77,6
	86,00	5	5,1	5,1	82,7
	87,00	4	4,1	4,1	86,7
	88,00	6	6,1	6,1	92,9
	90,00	4	4,1	4,1	96,9
	92,00	2	2,0	2,0	99,0
	97,00	1	1,0	1,0	100,0
Total		98	100,0	100,0	

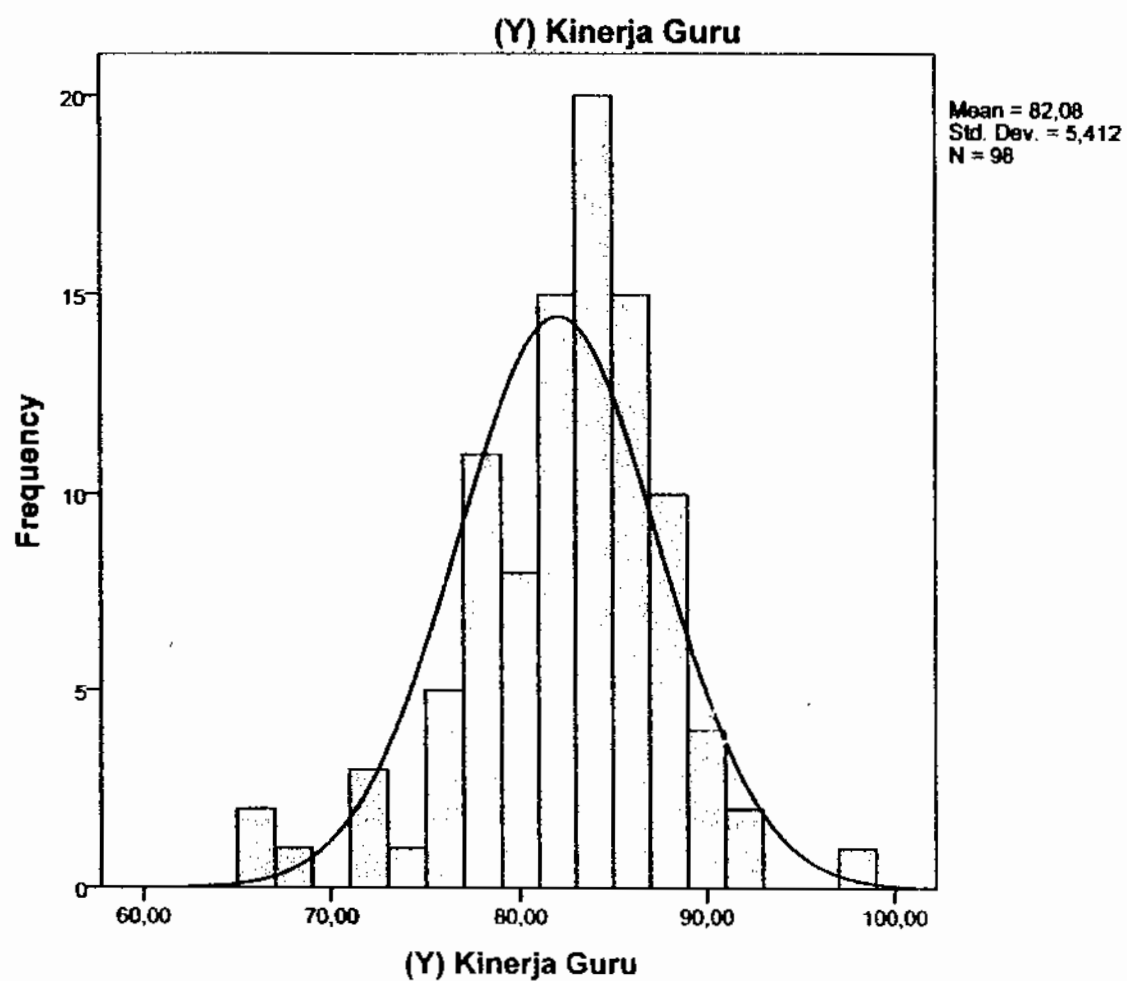
(X1) Lingkungan Kerja

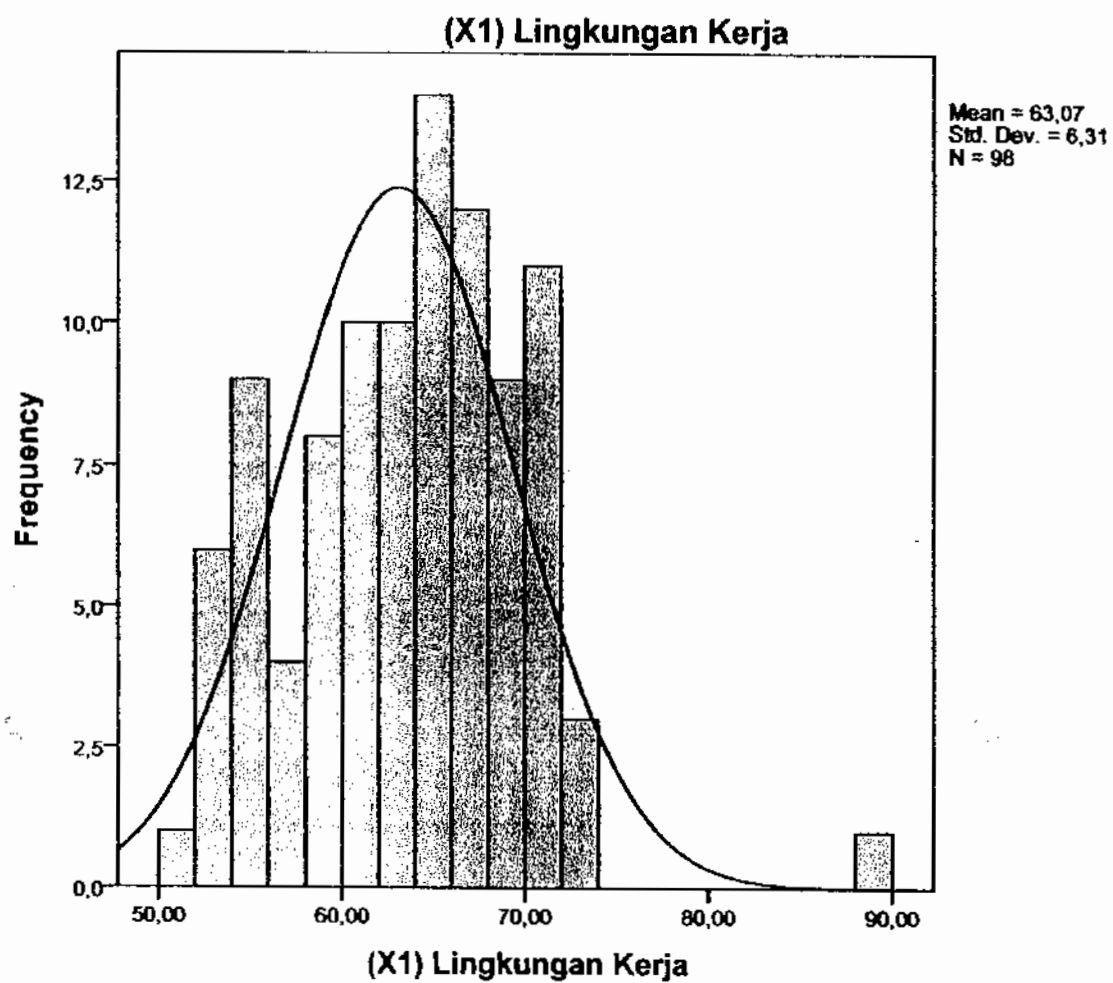
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	51,00	1	1,0	1,0	1,0
	52,00	3	3,1	3,1	4,1
	53,00	3	3,1	3,1	7,1
	54,00	5	5,1	5,1	12,2
	55,00	4	4,1	4,1	16,3
	56,00	2	2,0	2,0	18,4
	57,00	2	2,0	2,0	20,4
	58,00	4	4,1	4,1	24,5
	59,00	4	4,1	4,1	28,6
	60,00	6	6,1	6,1	34,7
	61,00	4	4,1	4,1	38,8
	62,00	5	5,1	5,1	43,9
	63,00	5	5,1	5,1	49,0
	64,00	4	4,1	4,1	53,1
	65,00	10	10,2	10,2	63,3
	66,00	7	7,1	7,1	70,4
	67,00	5	5,1	5,1	75,5
	68,00	2	2,0	2,0	77,6
	69,00	7	7,1	7,1	84,7
	70,00	5	5,1	5,1	89,8
	71,00	6	6,1	6,1	95,9
	72,00	3	3,1	3,1	99,0
	88,00	1	1,0	1,0	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

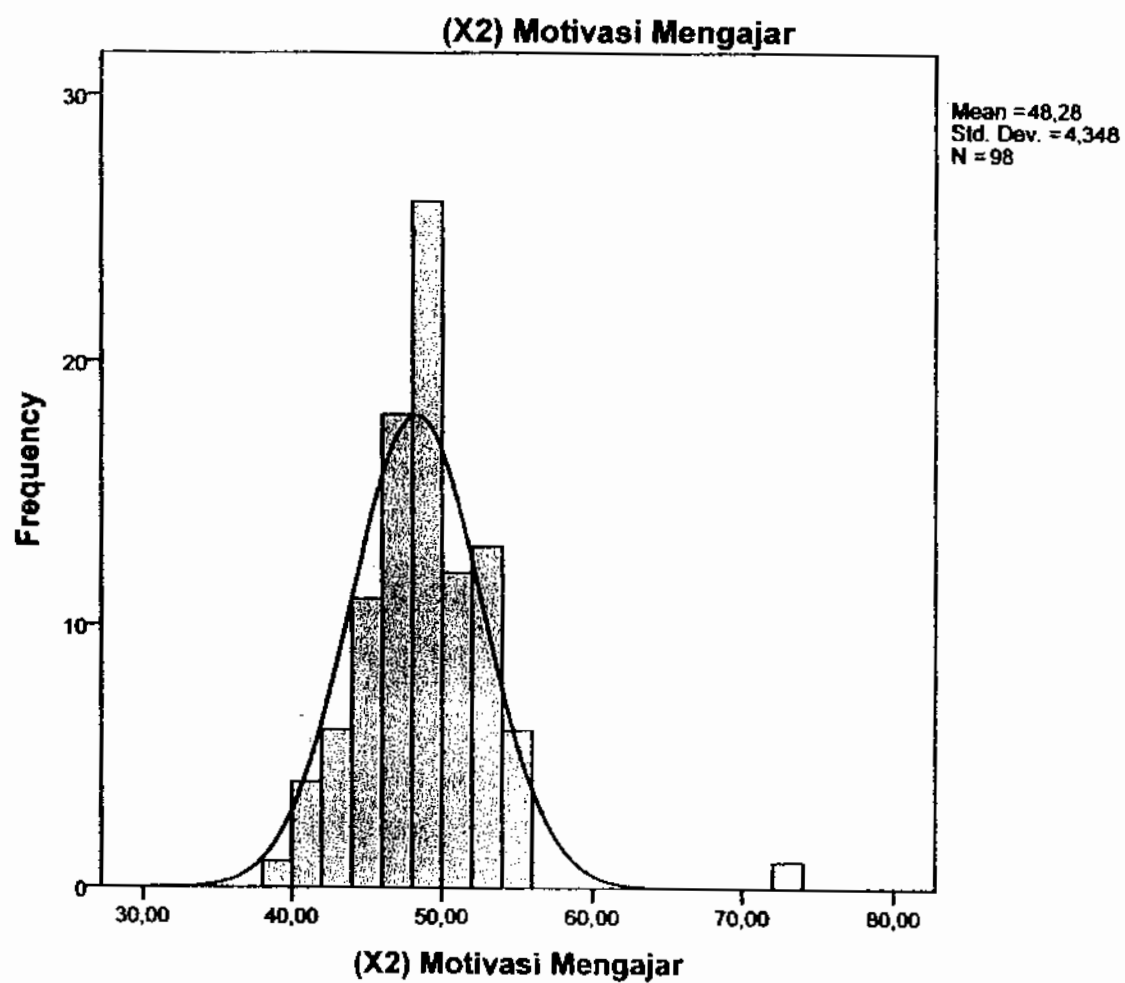
(X2) Motivasi Mengajar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	39,00	1	1,0	1,0	1,0
	40,00	1	1,0	1,0	2,0
	41,00	3	3,1	3,1	5,1
	43,00	6	6,1	6,1	11,2
	44,00	5	5,1	5,1	16,3
	45,00	6	6,1	6,1	22,4
	46,00	10	10,2	10,2	32,7
	47,00	8	8,2	8,2	40,8
	48,00	16	16,3	16,3	57,1
	49,00	10	10,2	10,2	67,3
	50,00	6	6,1	6,1	73,5
	51,00	6	6,1	6,1	79,6
	52,00	7	7,1	7,1	86,7
	53,00	6	6,1	6,1	92,9
	54,00	4	4,1	4,1	96,9
	55,00	2	2,0	2,0	99,0
	73,00	1	1,0	1,0	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Histogram







NPar Tests Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
(Y)	98	82,0816	5,41223	66,00	97,00
(X1)	98	63,0714	6,31028	51,00	88,00
(X2)	98	48,2755	4,34772	39,00	73,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		(Y)	(X1)	(X2)
N		98	98	98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	82,0816	63,0714	48,2755
	Std. Deviation	5,41223	6,31028	4,34772
Most Extreme Differences	Absolute	,104	,089	,107
	Positive	,070	,068	,107
	Negative	-,104	-,089	-,076
Kolmogorov Smirnov-Z		1,104	1,089	1,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060 ^c	,151 ^c	,071 ^c

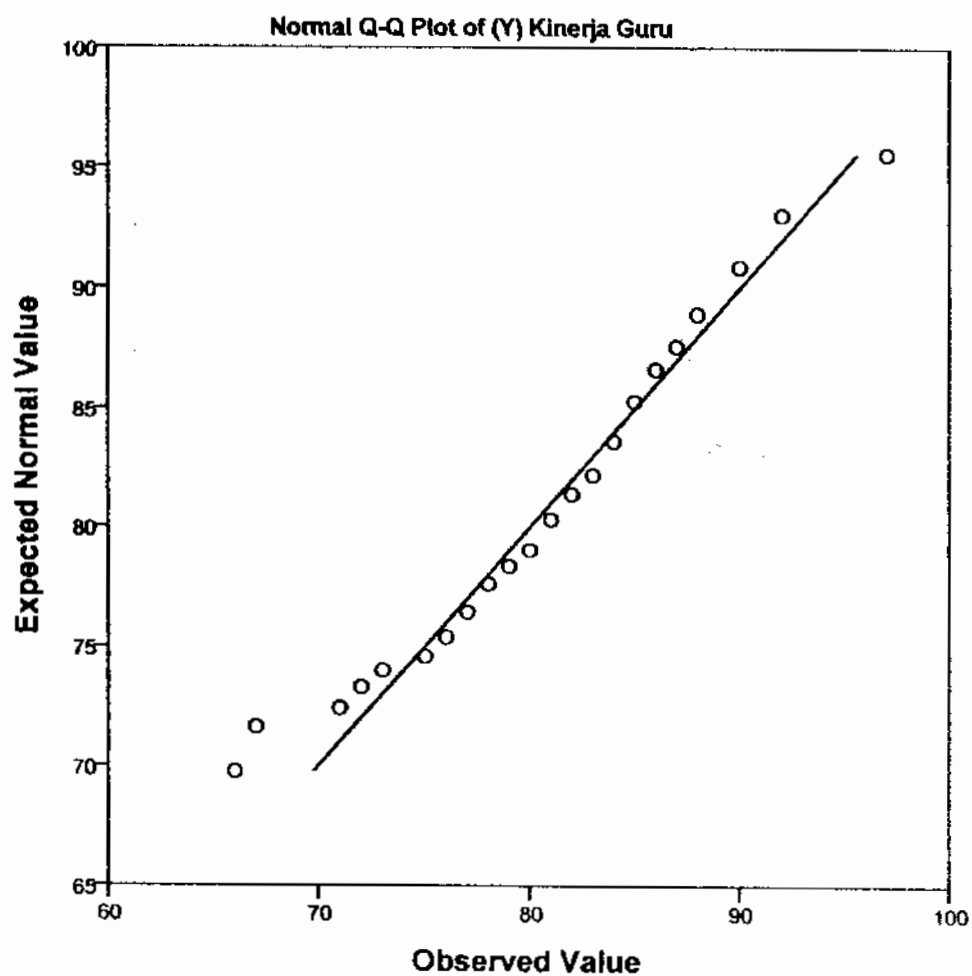
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

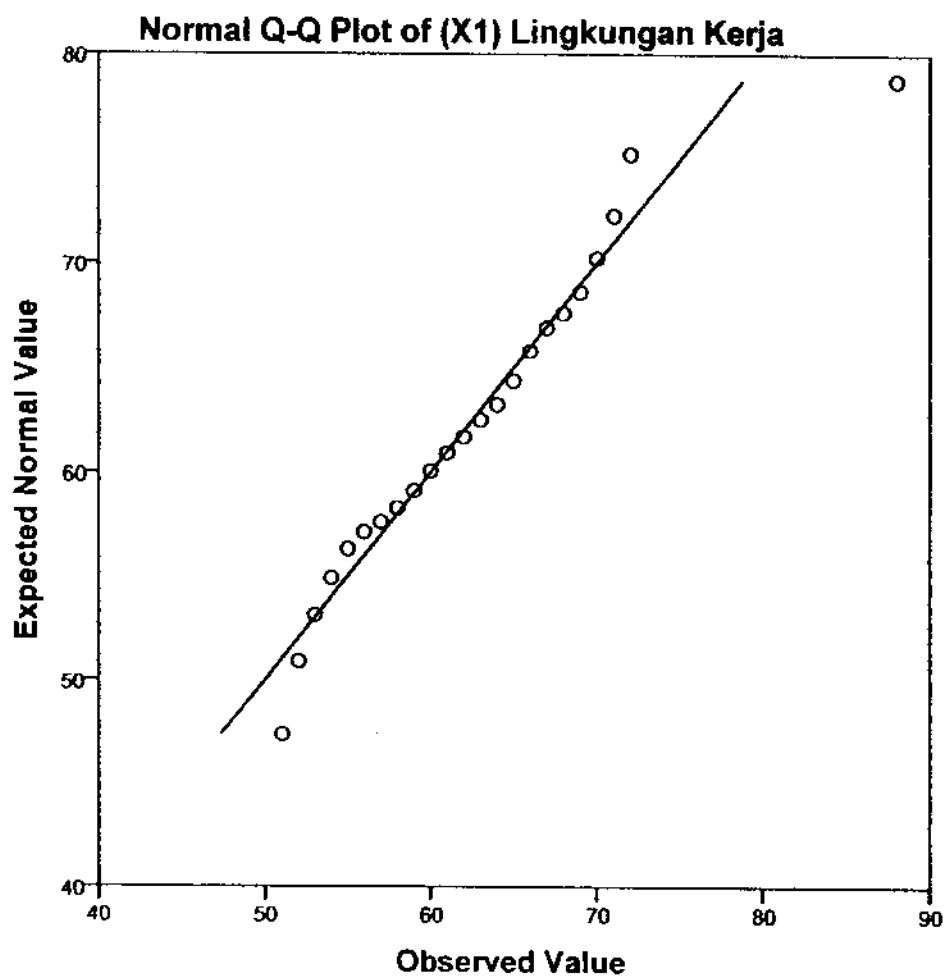
c. Lilliefors Significance Correction.

QQ Plot

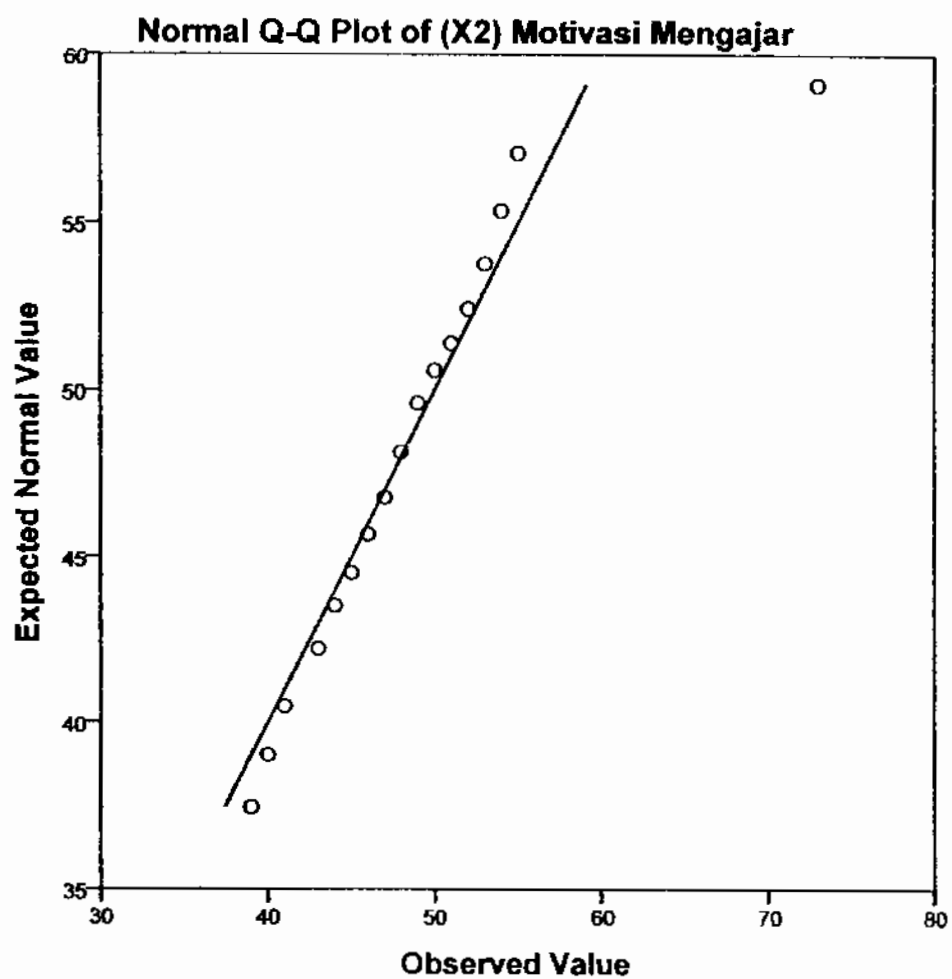
(Y) Kinerja Guru



(X1) Lingkungan Kerja



(X2) Motivasi Mengajar



Oneway X1 ke Y

Test of Homogeneity of Variances

M Kinerja Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,739 ^a	20	75	,773

a. .

ANOVA

M Kinerja Guru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	842,449	22	38,293	13,437	,001
Within Groups	1998,898	75	26,652		
Total	2841,347	97			

Oneway X2 ke Y

Test of Homogeneity of Variances

M Kinerja Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,862 ^a	13	81	,595

a. .

ANOVA

M Kinerja Guru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	512,614	16	32,038	12,114	,000
Within Groups	2328,733	81	28,750		
Total	2841,347	97			

Regression X1 ke Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.577	.568	5,22608

a. Predictors: (Constant), (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	97,114	5,330		18,221	,000
	(X1)	,238	,084	,278	2,834	,006

a. Dependent Variable: (Y)

Regression X2 ke Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.600	.610	5,44029

a. Predictors: (Constant), (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2841,057	1	2841,057	284,002	,001 ^b
	Residual	2841,290	96	29,597		
	Total	2841,347	97			

a. Dependent Variable: (Y)

b. Predictors: (Constant), (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	82,350	6,158		13,373	,000
	(X2)	,806	,127	,804	,844	,001

a. Dependent Variable: (Y)

Regression X1 X2 ke Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,879 ^a	,678	,658	5,25234	1,357

a. Dependent Variable: (Y)

b. Dependent Variable: (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220,571	2	110,286	113,998	,002 ^b
	Residual	2620,776	95	27,587		
	Total	2841,347	97			

a. Dependent Variable: (Y)

b. Predictors: (Constant), (X2), (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	95,989	7,656		12,537	,000
	(X1)	,988	,085	,280	2,827	,006
	(X2)	,532	,123	,203	,206	,001

a. Dependent Variable: (Y) Kompetensi Paedagogik Guru

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: (Y)

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219,405	1	219,405	218,033	,006 ^b
	Residual	2621,942	96	27,312		
	Total	2841,347	97			

a. Predictors: (Constant), (X1)

b. Predictors: (Constant), (X1)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X2), (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: (Y)

b. All requested variables entered.

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	76,0441	84,9451	82,0816	1,50796	98
Residual	16,52092	13,06510	,00000	5,19791	98
Std. Predicted Value	4,004	1,899	,000	1,000	98
Std. Residual	3,145	2,487	,000	,990	98

a. Dependent Variable: (Y)

Regression X1 ke X2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: (X2)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,608	,602	4,35308

a. Predictors: (Constant), (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,428	1	14,428	148,761	,000 ^b
	Residual	1819,133	96	18,949		
	Total	1833,561	97			

a. Dependent Variable: (X2)

b. Predictors: (Constant), (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,421	4,440		10,006	,000
	(X1)	,611	,070	,689	,873	,000

a. Dependent Variable: (X2)



PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KECAMATAN BANDAR SRIBHAWONO
 Komplek Lapangan Merdeka Sribhawono, Kode Post 34199

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 441/ /korwil/2018

Yang bertandatangan dibawah ini :

N a m a	: ISKANDAR,S.Pd.I. MM
NIP	: 196204061984031013
Pangkat / Gol	: Pembina / IV a
Jabatan	: Koordinator Wilayah Bidang pendidikan Kecamatan Bandar Sribhawono
Alamat	: Desa Sripendowo ,Kecamatan Bandar Sribhawono, Kabupaten Lampung Timur

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini :

N a m a	: SUPIYATA
NIM	: 500634638
TTL	: Gunung Kidul, 01 September 1964
Janis kelamin	: Laki - laki
Alamat	: Desa Braja Indah, Kecamatan Braja Selehah Kabupaten Lampung Timur

Untuk melakukan penelitian Pasca Sarjana Universitas Terbuka di 10 SD
Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur .

Sebagai syarat menyelesaikan studi pasca sarjana.

Demikian surat izin ini dibuat dengan sebenar-benarnya, agar dapat dipergunakan
sebagai mana mestinya.

Bandar Sribhawono, 01 Agustus 2018



Kepala Bidang Pendidikan
Kecamatan Bandar Sribhawono

ISKANDAR,S.Pd.I. MM
NIP. 196204061984031013



PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KECAMATAN BANDAR SRIBHAWONO
 Komplek Lapangan Merdeka Sribhawono, Kode Post 34199

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 441/ /korwil/2018

Yang bertandatangan dibawah ini :

N a m a : ISKANDAR,S.Pd.I. MM
NIP : 196204061984031013
Pangkat / Gol : Pembina / IV a
Jabatan : Koordinator Wilayah Bidang pendidikan
 Kecamatan Bandar Sribhawono
Alamat : Desa Sripendowo ,Kecamatan Bandar
 Sribhawono, Kabupaten Lampung Timur

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini :

N a m a : SUPIYATA
NIM : 500634638
TTL : Gunung Kidul, 01 September 1964
Janis kelamin : Laki - laki
Alamat : Desa Braja Indah, Kecamatan Braja Selehah
 Kabupaten Lampung Timur

Benar melakukan penelitian dari tanggal 01 Agustus sampai dengan 30 September 2018 di SD Negeri Kecamatan Bandar Sribhawono untuk menyusun tesis dengan judul :

"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bandar Sribhawono"

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Sribhawono, 01 Agustus 2018



Koordinator Bidang Pendidikan
 Kec. Lampung Maringgai

ISKANDAR,S.Pd.I. MM
 NIP. 196204061984031013

Lampiran 7**RIWAYAT HIDUP**

Lahirkan di Gunung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 01 September 1964. Penulis merupakan anak keempat dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Sotaruno, dan Ibu Tumi. Penulis menyelesaikan Pendidikan Dasar di SD Negeri Baran 2 pada tahun 1976, Pendidikan Menengah Pertama di SMP Bhinakarya Baran Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunung kidul Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 1980, dan Pendidikan Menengah Atas di SPG Muhammadiyah Wonosari pada tahun 1983. Penulis melanjutkan Pendidikan Strata 1 (S1) di Universitas Terbuka (UT) dan lulus pada tahun 2007 dengan mengambil program Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD). Penulis melanjutkan jenjang Pendidikan Pasca Sarjana (S2) di Universitas Terbuka (UT) sebagai mahasiswa Pasca Sarjana jurusan Magister Pendidikan Dasar.